UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MARIELA LIZETH PEREZ COPIA

LIANA RIOS CASTRO

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 07:00 A.M. del día sábado 19 de octubre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Roger Lozano Ruiz (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro) y Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023"**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Mariela Lizeth Perez Copia y Liana Rios Castro, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 7:45 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Roger Lozano Ruiz
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

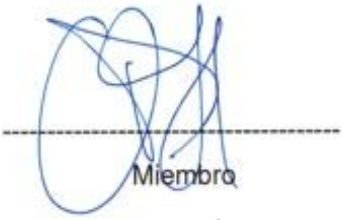
La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Mg. Roger Lozano Ruiz



Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga



Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña



Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



Asesor

Bach. Mariela Lizeth Perez Copia



Tesista

Bach. Liana Rios Castro



Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0489-2024.**

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"TRABAJO EN EQUIPO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023"

Autor(es)	:	**PEREZ COPIA, MARIELA LIZETH**
		RIOS CASTRO, LIANA
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CACHAY REYES LINCOLN FRITZ**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 23/09/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Mariela Lizeth Perez Copia

Autor de la tesis titulada : Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administracion

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23/10/2024

Email: mperezcopia@gmail.com Firma:

Teléfono: 926848520 DNI: 75684877

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Liona Reos Castro

Autor de la tesis titulada : Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Lincln Fritz Cachay Reyes

Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 10 / 2024

Email: lianariosscastro93@gmail.com Firma:

Teléfono: 959511706 DNI: 73379584

DEDICATORIA

Al creador por darme salud y mucha tranquilidad, a mis padres y demás familiares por estar siempre conmigo y hoy más que nunca en este logro profesional.

Mariela.

Agradecer a Dios por formar parte de este mundo, luego a mis padres quienes con esfuerzo me sacaron adelante con los mejores valores que siempre conservo con el fin de ser una persona de bien ante la sociedad.

Liana.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer profundamente a todos aquellos que, de manera integral y profesional, han contribuido a nuestro crecimiento, permitiéndonos alcanzar el éxito en la UNU. Asimismo, reconozco el esfuerzo de las autoridades por facilitar nuestro camino, reduciendo barreras y proporcionando los recursos necesarios para una educación de calidad.

Extiendo mi agradecimiento especial a los trabajadores de la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo por dedicar su tiempo en la recolección de datos para esta investigación.

Finalmente, expreso mi más sincero agradecimiento al Dr. Cachay Reyes Lincoln Fritz por su dedicación y compromiso en la asesoría de nuestra investigación.

.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
INTRODUCCIÓN xvi
CAPÍTULO I. 18
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.1. Planteamiento del problema 18
1.2. Formulación del problema 20
1.2.1. General 20
1.2.2. Específicos 20
1.3. Objetivos 20
1.3.1. General 20
1.3.2. Específicos 20
1.4. Hipótesis 21
1.4.1. General 21
1.4.2. Especificas 21
1.5. Variables 22
1.6. Operacionalización de variables 23
Nota. Melendes y Vivas (2021). 23
1.7. Justificación 23
1.7.1. Teórica 23
1.7.2. Metodológica 24
1.7.3. Práctica 24
CAPÍTULO II. 25
MARCO TEÓRICO 25
2.1. Antecedentes del problema 25
2.1.1. Internacional 25
2.1.2. Nacional 26
2.1.3. Local 27
2.2. Bases teóricas del problema 27
2.2.1. Base teoría de la variable trabajo en equipo 27
2.2.2. Base teórica de la variable 2 del rendimiento laboral 28

2.3. Definición de términos básicos 29
CAPÍTULO III. 31
MARCO METODOLOGICO 31
3.1. Método de investigación 31
3.2. Población y muestra 32
3.2.1. Población 32
3.2.2. Muestra 32
3.3. Instrumentos de recolección de datos 32
3.3.1. Técnicas 32
3.3.2. Instrumentos de recolección 32
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 33
3.4. Procedimiento de recolección de datos 33
3.5. Tratamientos de los datos 33
CAPÍTULO IV. 34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 34
4.1. Estadísticos descriptivos 34
4.2. Prueba de normalidad de los datos 38
4.3. Estadistica inferencial 38
4.4. Discusión 40
CONCLUSIONES 42
SUGERENCIAS 43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 44
ANEXOS 47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables..... 23
Tabla 2. Resultados del Trabajo en equipo y rendimiento laboral. 34
Tabla 3. Resultados de las habilidades complementarias vs rendimiento laboral. 35
Tabla 4. Resultados del objetivo común vs rendimiento laboral. 36
Tabla 5. Resultados de la responsabilidad vs rendimiento laboral. 37
Tabla 6. Prueba de Kolmogorov-Smirnov. 38
Tabla 7. Contraste de la hipótesis general..... 38
Tabla 8. Contraste sobre la hipótesis especifica 1..... 38
Tabla 9. Contraste de la hipótesis especifica 2..... 39
Tabla 10. Contraste de la hipótesis especifica 3..... 39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de un estudio no experimental. 32
Figura 2. Resultados del trabajo en equipo y rendimiento laboral. 34
Figura 3. Resultados de las habilidades complementarias vs 2 rendimiento laboral. 35
Figura 4. Resultados del objetivo común vs rendimiento laboral. 36
Figura 5. *Resultados del responsabilidadvs vs rendimiento laboral.* 37

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos para recolectar los datos 48
Anexo 2. Matriz de consistencia. 50

RESUMEN

La presente tesis tuvo como propósito analizar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de serenazgo de la sede de estudio. La investigación fue de tipo básica, adoptó un diseño transversal y un enfoque descriptivo-correlacional, trabajando con una muestra de 100 empleados. Los hallazgos indicaron una relación moderada entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral, con un 64.0%. Asimismo, se obtuvo un p-valor de 0.000, lo que permitió confirmar la hipótesis principal, estableciendo que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de dicha municipalidad en 2023.

Palabras claves: Trabajo en equipo, rendimiento laboral, calidad de trabajo.

ABSTRACT

This thesis aimed to analyze the relationship between teamwork and job performance of the security personnel at the study site. The research was basic, adopted a cross-sectional design, and employed a descriptive-correlational approach, working with a sample of 100 employees. The findings indicated a moderate relationship between teamwork and job performance, with a 64.0% correlation. Additionally, a p-value of 0.000 confirmed the main hypothesis, establishing a significant relationship between teamwork and job performance among the security personnel of the municipality in 2023..

Keywords: Teamwork, work performance, work quality.

.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio abordó la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de serenazgo en una Municipalidad provincial. A lo largo de los años, el serenazgo ha desempeñado un rol fundamental en la seguridad ciudadana, y su efectividad depende en gran medida de cómo se organizan y colaboran sus miembros. Sin embargo, hasta ahora, había sido limitado el análisis de cómo la dinámica del trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de estos trabajadores, lo que generó la necesidad de llevar a cabo esta investigación.

La investigación se fundamentó en teorías que subrayan el valor del trabajo en equipo para mejorar el rendimiento y la productividad en las organizaciones. En las municipalidades peruanas, el personal de serenazgo, que enfrenta situaciones complejas, necesitaba una coordinación eficiente para asegurar la seguridad pública. Este estudio buscó cubrir la falta de información local sobre cómo el trabajo colaborativo influye en el desempeño diario de estos trabajadores.

Para esta tesis, se revisaron estudios previos sobre la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento en distintos sectores, aplicando metodologías para cuantificar estas variables en el personal de serenazgo. Se elaboraron cuestionarios que evaluaron elementos clave del trabajo en equipo, como la comunicación, cooperación y liderazgo, y se analizaron junto con los indicadores de rendimiento laboral para identificar patrones y correlaciones.

Finalmente, los resultados obtenidos arrojaron información valiosa sobre cómo mejorar la organización y el desempeño del serenazgo a través del fomento del trabajo en equipo. Estos hallazgos aportaron recomendaciones

aplicables no solo a las municipalidades de Perú, sino también a otras entidades que buscan optimizar sus servicios de seguridad ciudadana mediante la implementación de estrategias colaborativas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, las organizaciones modernas representan la innovación más significativa de nuestro tiempo, ya que fomentan una forma inteligente de actuar que mejora el desempeño laboral a través del trabajo en equipo (AlMalki & Wang, 2018). Además, es evidente que la gestión del capital humano, integrada en una sociedad basada en el conocimiento y considerando la globalización de la economía como un factor clave, juega un papel crucial en el desarrollo de las organizaciones. Estas deben llevar a cabo acciones que les permitan alcanzar sus objetivos mediante el uso eficiente y efectivo de sus recursos, buscando siempre mejores oportunidades para superar desafíos y mantenerse activas al servicio de la sociedad. Esto les permitirá alcanzar altos niveles de eficiencia, eficacia y calidad, así como estandarizar los procesos y actividades que realizan (Lacerenza, et al. 2018).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como entidad autónoma y financieramente independiente dentro del Sistema de Seguridad Social, tiene la responsabilidad de administrar la afiliación obligatoria de los trabajadores públicos y privados, ofreciendo servicios de salud y otros beneficios, como pensiones por jubilación e invalidez, así como préstamos quirografarios o hipotecarios. Este instituto se financia a través de la recaudación de recursos económicos, los cuales administra para cubrir diversas situaciones laborales que afectan la salud de los

trabajadores y su entorno laboral, de acuerdo con la Ley de Seguridad Social (Sequeira y Zambrano, 2020).

A nivel local, se reconoce que el personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo desempeña un papel crucial y determinante en su desarrollo presente y futuro. Este personal se convierte en un factor clave para definir políticas de trabajo en equipo y rendimiento laboral, de modo que estas acciones se implementen de manera efectiva y eficiente en sus actividades, contribuyendo a alcanzar los objetivos de la entidad en beneficio de la población.

Actualmente, no hay un acuerdo sobre el régimen laboral que debería aplicarse al personal de seguridad y vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Algunas autoridades consideran que estos empleados deberían estar sujetos al régimen privado, mientras que otras creen que deberían regirse por el régimen público. Esta investigación surge a partir de la siguiente pregunta central: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023? basada en teorías y estudios previos sobre las variables analizadas, la tesis busca obtener datos cuantificables. Para ello, se aplicarán estrategias enfocadas en el trabajo en equipo y se emplearán herramientas de comunicación que promuevan una retroalimentación efectiva y la participación activa en programas de capacitación del personal de Serenazgo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

- ¿Cómo se vincula el trabajo en equipo con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023?

1.2.2. Específicos

- ¿Cómo se relacionan las habilidades complementarias con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023?

- ¿Cómo se vincula el objetivo común con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023?

- ¿Cómo se asocia la calidad de trabajo con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

- Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

1.3.2. Específicos

- Determinar la relación entre las habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

- Determinar la relación entre el objetivo común y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

- Determinar la relación entre la responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. General

- La variable 1 trabajo en equipo, está vinculada con la variable 2, rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

1.4.2. Especificas

- La dimensión 1 habilidades complementarias, está vinculada con la variable 2 rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

- La dimensión 2 objetivo común, está asociada con la variable 2 rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

- La dimensión 3 responsabilidad, se relaciona con la variable 2 rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Trabajo en equipo

- Definición conceptual

El trabajo en equipo es una competencia fundamental para que cualquier organización logre sus objetivos, lleve a cabo sus tareas y alcance sus metas organizacionales (Viles et al., 2014)

- Definición operacional

El trabajo en equipo se definió operacionalmente con las siguientes dimensiones, Habilidades complementarias, Objetivo común, Responsabilidad.

1.5.2. Calidad de servicio

- Definición conceptual

Conjunto de habilidades que permite a un empleado fortalecer sus puntos fuertes y reducir sus debilidades a través de una gestión efectiva (Gabini y Salessi, 2016)

- Definición operacional

El rendimiento laboral se definió operacional mente con las siguientes dimensiones, calidad de trabajo, desempeño laboral, evaluación laboral.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Trabajo en equipo	Es una competencia esencial para que una organización alcance sus objetivos, realice sus tareas y logre sus metas (Viles et al., 2014).	La variable "trabajo en equipo" se definió operacionalmente a través de las dimensiones de habilidades complementarias, objetivo común y responsabilidad.	Habilidades complementarias	- Conocimientos y habilidades - Comunicación - Liderazgo - Motivación - Participación
			Objetivo común	- Planificación - Articulación - Compromiso - Logros - Resultados
			Responsabilidad	- Deber - Consenso - Cumplimiento - Confianza - Normativa
Rendimiento laboral	Conjunto de habilidades que permite a un empleado potenciar sus fortalezas y minimizar sus debilidades mediante una gestión efectiva (Gabini y Salessi, 2016).	La variable "rendimiento laboral" se definió operacionalmente a través de las dimensiones de calidad de trabajo, desempeño laboral y evaluación laboral.	Calidad de trabajo	- Servicio - Normas - Satisfacción - Estandarización - Procedimiento
			Desempeño laboral	- Eficacia - Eficiencia - Productividad - Rendimiento - Efectividad
			Evaluación laboral	- Capacitación - Conocimiento - Calificación - Retroalimentación - Supervisión

Nota. Melendes y Vivas (2021).

1.7. Justificación

1.7.1. Teórica

La investigación se fundamentó en teorías contemporáneas de diversos autores que han estudiado las variables involucradas, utilizando las dimensiones e indicadores sugeridos por estos expertos para respaldar su enfoque.

1.7.2. Metodológica

La investigación se basó en las contribuciones de autores científicos que han propuesto enfoques teóricos, técnicas e instrumentos innovadores para estudios similares, ofreciendo una base sólida para quienes buscan obtener datos cuantitativos sobre las variables y dimensiones relevantes.

1.7.3. Práctica

Se optimizó el rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la sede de estudio mediante la implementación de técnicas centradas en el trabajo en equipo. Además, se utilizaron herramientas de comunicación para ofrecer retroalimentación efectiva y se participó activamente en programas de capacitación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Internacional

En su tesis, Sequeira y Zambrano (2020) examinaron cómo el trabajo en equipo afecta el desempeño laboral en instituciones públicas. Hallaron que los empleados valoran el trabajo en equipo y un buen desempeño, con aspectos como comunicación y liderazgo cumpliéndose generalmente. Sin embargo, metas y creatividad solo se cumplen ocasionalmente. En cuanto al desempeño, factores como iniciativa y disciplina se cumplen casi siempre, pero la actitud cooperativa se cumple solo a veces. La mayoría de los empleados se siente eficiente y eficaz en su trabajo.

Silva (2021) analizó la intervención psicopedagógica para mejorar las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en el programa técnico de policía en Colombia. Concluyó que el enfoque psicopedagógico, que explora los procesos de enseñanza y aprendizaje, demostró ser beneficioso. La intervención, aplicada en un entorno jerárquico tradicional, introdujo alternativas educativas como programas de tutoría para abordar necesidades particulares. Además, subrayó la importancia de la colaboración entre alumnos y profesores para enriquecer el aprendizaje y preparar mejor a los futuros policías para los desafíos sociales emergentes.

Santos y Torres (2023) estudiaron el desempeño laboral de los empleados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en

Guayaquil y hallaron que el análisis del rendimiento reveló varias dificultades internas que afectan el desempeño. La principal de estas dificultades es la insuficiente motivación de los empleados, lo cual tiene un impacto negativo en su rendimiento laboral.

2.1.2. Nacional

Melendes y Vivas (2021) investigaron la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de Serenazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín. Concluyeron que el 43.75% de los encuestados valoran el trabajo en equipo positivamente, y el 39.58% considera que el rendimiento laboral en la municipalidad es bueno. El coeficiente Rho de Spearman de 0.557 indica una relación significativa, sugiriendo que una integración efectiva de habilidades, objetivos y responsabilidades mejora el rendimiento y la calidad del trabajo.

En su estudio sobre los criterios judiciales aplicables al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el período 2014-2019, Peche (2020) identificó tres criterios clave: la relación laboral, la naturaleza de las funciones y la Ley Universitaria. El análisis concluyó que el régimen laboral correspondiente es el de tipo público.

En su estudio sobre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete, Oseda, Carruitero y Uribe (2019) determinaron que el nivel de colaboración en la institución es favorable al 60%, mientras que el rendimiento laboral

es positivo en un 80%. Aunque la relación entre estas variables es débil, el análisis mostró un coeficiente rho de 0.899 y un p-valor de 0.000.

2.1.3. Local

No existió estudio a nivel de la región de Ucayali relacionado con las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable trabajo en equipo

2.2.1.1. Trabajo en equipo

Es una habilidad esencial que facilita a las organizaciones alcanzar sus metas, llevar a cabo sus actividades y cumplir con sus objetivos (Viles et al., 2014).

Es un proceso cooperativo en el que un grupo de individuos combina sus habilidades y recursos para alcanzar objetivos compartidos, logrando un impacto mayor al que se conseguiría de manera individual (Robinson & Judge, 2019).

Los equipos de trabajo están formados por pequeños grupos con habilidades complementarias que persiguen un objetivo común. Colaborar en equipo requiere la coordinación de varios individuos enfocados en un propósito compartido, donde cada miembro aporta a una parte del proyecto (Sequeira y Zambrano, 2020).

2.2.1.2. Dimensiones del trabajo en equipo

De acuerdo al estudio de Meléndez y Vivas (2021), establecieron las siguientes características sobre el trabajo en equipo:

- Habilidades complementarias

Es el conjunto de competencias que abarcan áreas como comunicación, liderazgo, motivación y participación.

- Objetivo común

Los objetivos compartidos se alcanzan mediante la planificación, la coordinación, el compromiso y la consecución de resultados.

- Responsabilidad

Es el cumplimiento de las normativas, el deber, el consenso, la confianza y la adherencia a las reglas establecidas.

2.2.2. Base teórica de la variable 2 del rendimiento laboral

2.2.2.1. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se refiere a las capacidades que permiten a un empleado potenciar sus fortalezas y minimizar sus debilidades a través de una gestión efectiva (Gabini y Salessi, 2016).

También se define como el nivel de desempeño con el que un empleado se esfuerza por alcanzar los objetivos de la empresa dentro de un plazo establecido, así como la

eficacia con la que lleva a cabo sus tareas en la organización (Sequeira y Zambrano, 2020).

2.2.2.2. Dimensiones de rendimiento laboral

De acuerdo al estudio de Meléndez y Vivas (2021), establecieron las siguientes características sobre el desempeño labora:

- **Calidad de servicio**

Esta dimensión abarca el servicio ofrecido, las normativas, la satisfacción del cliente, la estandarización y los procedimientos.

- **Desempeño laboral**

El desempeño se evalúa a través de la eficiencia, la productividad, la efectividad y el rendimiento del personal.

- **Evolución laboral**

La evolución laboral abarca aspectos como la formación, el conocimiento, la retroalimentación y la supervisión del personal.

2.3. Definición de términos básicos

- **Rendimiento de la tarea**

Es la valoración de la dedicación laboral, la habilidad para crear soluciones innovadoras, prever resultados, actualizar conocimientos y abordar nuevos desafíos (Gabini y Salessi, 2016).

- **Comportamiento contraproducente**

Es la frecuente manifestación de quejas sobre el trabajo, comentarios desfavorables, una orientación hacia los problemas y una

preocupación excesiva por los aspectos negativos. (Gabini y Salessi, 2016).

- **Rendimiento en el contexto**

Evalúa la estructura del trabajo, la actualización de habilidades, la participación activa y la mejora de las actividades dentro del equipo (Gabini y Salessi, 2016).

- **Valores compartidos**

Es el conjunto de valores y principios compartidos que orientan la cooperación y colaboración entre los integrantes del equipo (Reina et al., 2017).

- **Confianza mutua**

Es la confianza entre los miembros del equipo, donde cada persona coloca los intereses del grupo por encima de sus propias prioridades (Reina et al., 2017).

- **Visión inspiradora**

Es una guía definida que impulsa a los miembros del equipo a comprometerse con un esfuerzo conjunto (Reina et al., 2017).

- **Habilidad**

Es la combinación de habilidades y experiencia requeridas para llevar a cabo las tareas de manera eficaz y colaborar de forma eficiente con los demás (Díaz, 2019).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Desde el punto de vista metodológico, este estudio se clasifica como investigación científica básica, fundamentada en los principios esenciales de las Ciencias Administrativas para examinar el trabajo en equipo (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

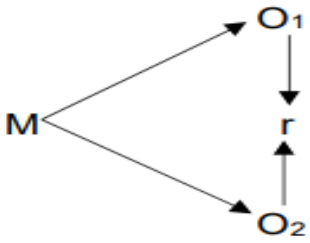
3.1.2. Nivel de investigación

Fue una investigación descriptiva porque ofrece detalles sobre las características de las variables (Trabajo en equipo y Rendimiento laboral), y correlacional, ya que utiliza técnicas estadísticas para identificar si existe una relación lineal entre estas variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.3. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental y transversal, lo que significa que no se manipuló ninguna variable y la información se recolectó en un período específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1. Esquema de un estudio no experimental.



Datos:

M: Personal de serenazgo.

O1: Variable Trabajo en equipo.

O2: Variable Rendimiento laboral.

r: Correlación entre las variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por los 250 integrantes del personal de serenazgo de la sede estudio.

3.2.2. Muestra

Se seleccionó una muestra de 100 trabajadores de serenazgo durante el año 2023 de la sede estudio.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de encuesta dirigida al personal de la Oficina de Serenazgo de la sede de estudio para evaluar las variables del estudio.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Se empleó un cuestionario con 20 ítems para la variable Trabajo en equipo y 15 ítems para la variable Rendimiento laboral, distribuidos en cinco ítems por cada dimensión de cada variable.

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

El cuestionario fue validado por tres expertos en el área, quienes confirmaron su viabilidad. La confiabilidad se verificó utilizando el coeficiente de Cronbach, obteniendo resultados positivos.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos recopilados a través de las encuestas se ingresaron en un archivo de Excel para su gestión, organización y tabulación en tablas.

3.5. Tratamientos de los datos

Los datos tabulados se analizaron estadísticamente mediante tablas cruzadas y gráficos de frecuencia, y se utilizó la prueba de correlación rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables y verificar las hipótesis del estudio.

CAPÍTULO IV

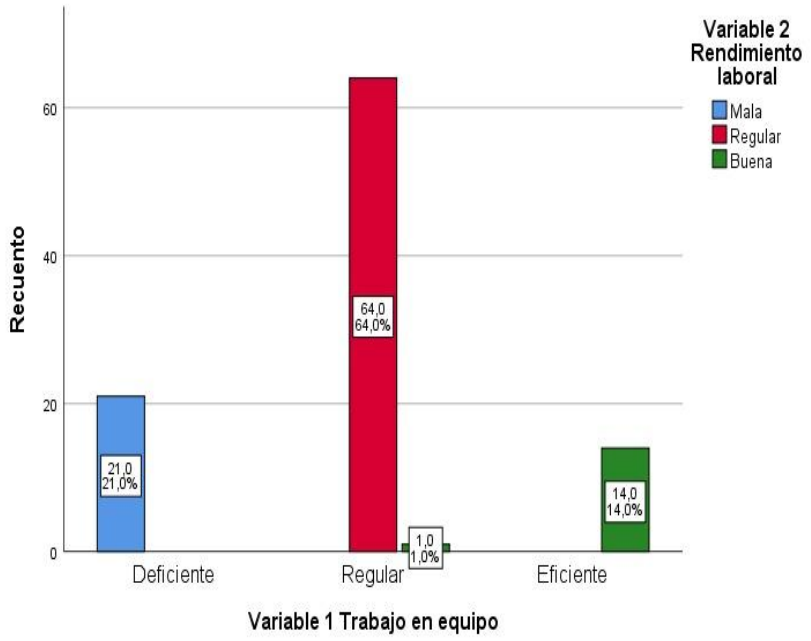
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Estadísticos descriptivos

Tabla 2. *Resultados del Trabajo en equipo y rendimiento laboral.*

			Rendimiento laboral.			Total
			Baja	Normal	Alta	
Trabajo en equipo.	Deficiente	fi	21	0	0	21
		%	21,0%	0,0%	0,0%	21,0%
	Regular	fi	0	64	1	65
		%	0,0%	64,0%	1,0%	65,0%
	Eficiente	fi	0	0	14	6
		%	0,0%	0,0%	14,0%	18,8%
Total		fi	21	64	15	100
		%	21,0%	64,0%	15,0%	100,0%

Figura 2. *Resultados del trabajo en equipo y rendimiento laboral.*



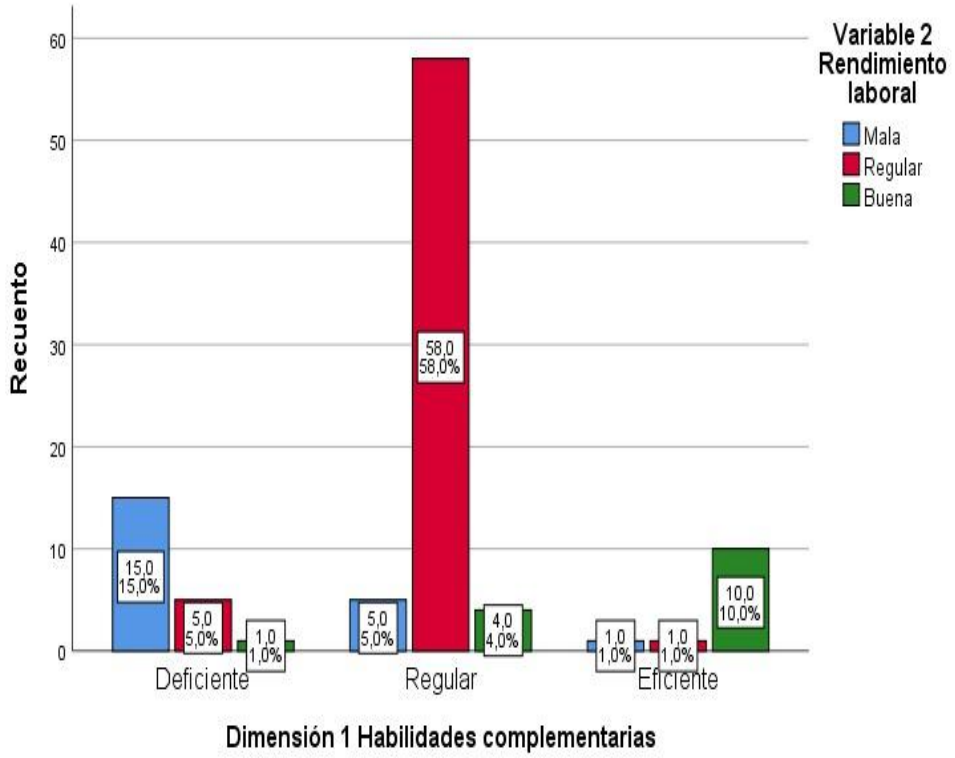
Descripción:

Las encuestas realizadas al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023 indican una relación moderada entre la gestión de cobranza y el rendimiento laboral, con una eficiencia del 64%, según la tabla y el gráfico.

Tabla 3. *Resultados de las habilidades complementarias vs rendimiento laboral.*

			Rendimiento laboral.			Total
			Baja	Normal	Alta	
Habilidades complementarias.	Deficiente	fi	15	5	1	21
		%	15,0%	5,0%	1,0%	21,0%
	Regular	fi	5	58	4	67
		%	5,0%	58,0%	4,0%	67,0%
	Eficiente	fi	1	1	10	12
		%	1,0%	1,0%	10,0%	25,0%
Total		fi	fi	64	15	100
		%	%	64,0%	15,0%	100,0 %

Figura 3. *Resultados de las habilidades complementarias vs 2 rendimiento laboral.*



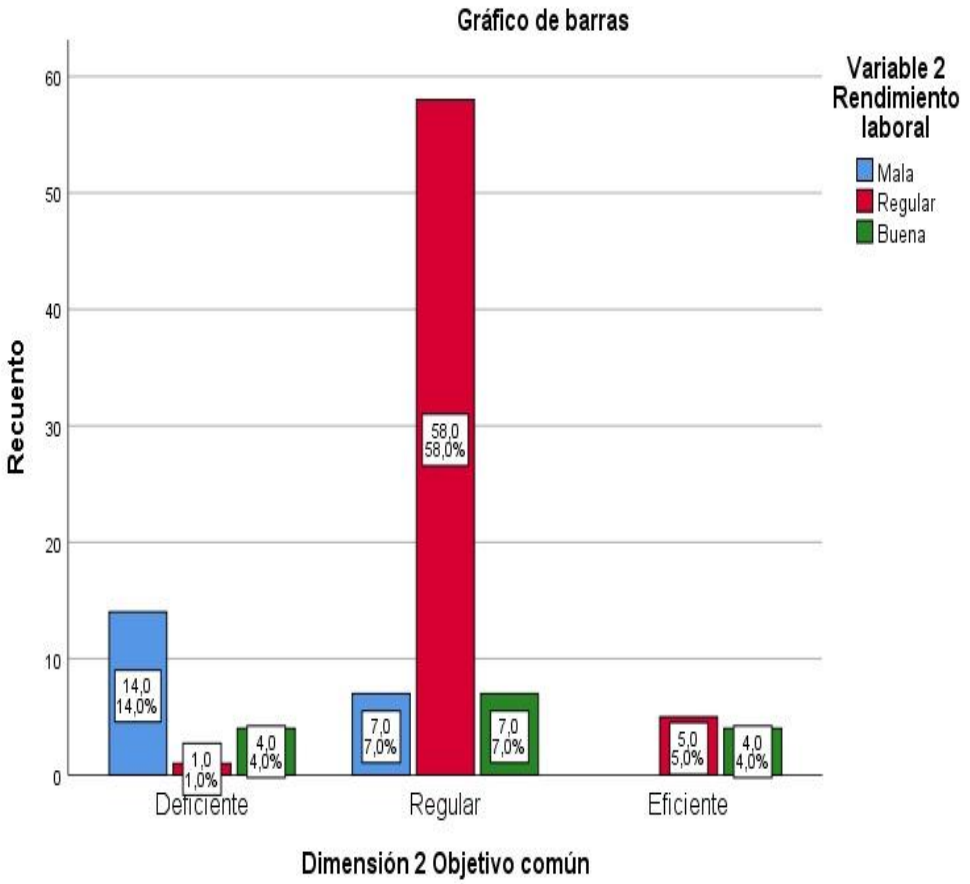
Descripción:

Las encuestas al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023 revelan que la dimensión de habilidades complementarias muestra una relación moderada con el rendimiento laboral, con una eficiencia del 58%, según la tabla y el gráfico.

Tabla 4. *Resultados del objetivo común vs rendimiento laboral.*

			Rendimiento laboral.			Total
			Baja	Normal	Alta	
Objetivo común.	Deficiente	fi	14	1	4	19
		%	14,0%	1,0%	4,0%	19,0%
	Regular	fi	7	58	7	72
		%	7,0%	58,0%	7,0%	72,0%
	Eficiente	fi	0	5	4	9
		%	0,0%	5,0%	4,0%	9,0%
Total		fi	fi	64	15	100
		%	%	64,0%	15,0%	100,0%

Figura 4. *Resultados del objetivo común vs rendimiento laboral.*



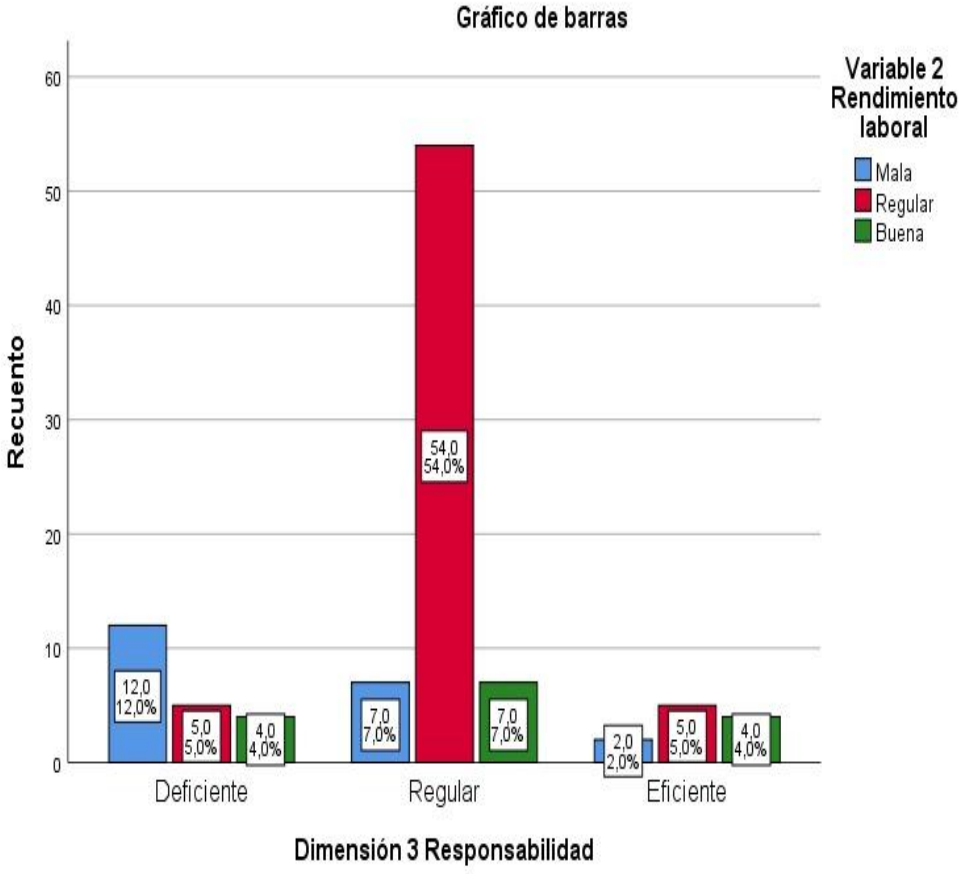
Descripción:

Las encuestas al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023 indican que la dimensión de objetivo común presenta una relación moderada con el rendimiento laboral, con una eficiencia del 58%, según la tabla y el gráfico.

Tabla 5. *Resultados de la responsabilidad vs rendimiento laboral.*

			Rendimiento laboral.			Total
			Baja	Normal	Alta	
Responsabilidad.	Deficiente	fi	12	5	4	21
		%	12,0%	5,0%	4,0%	21,0%
	Regular	fi	7	54	7	68
		%	7,0%	54,0%	7,0%	68,0%
	Eficiente	fi	2	5	4	11
		%	2,0%	5,0%	4,0%	11,0%
Total		fi	fi	64	15	100
		%	%	64,0%	15,0%	100,0 %

Figura 5. *Resultados del responsabilidadvs vs rendimiento laboral.*



Descripción:

Las encuestas al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023 muestran que la dimensión de responsabilidad tiene una relación moderada con el rendimiento laboral, con una eficiencia del 54%, según la tabla y el gráfico.

4.2. Prueba de normalidad de los datos

Tabla 6. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo.	,353	100	,000
Rendimiento laboral.	,386	100	,000
Habilidades complementarias.	,361	100	,000
Objetivo común	,337	100	,000
Responsabilidad.	,330	100	,000

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que fueron inferiores a 0.05, permitieron emplear la prueba de hipótesis con el coeficiente Rho de Spearman para validar las hipótesis del estudio.

4.3. Estadistica inferencial

Tabla 7. *Contraste de la hipótesis general.*

			Rendimiento laboral
Rho	Trabajo en equip	Índice de correlación	,987
		Significancia	,000
		N	100

El contraste de la hipótesis mostró un valor de Rho de 0.987, indicando una fuerte correlación positiva entre las dos variables. Además, el p-valor de 0.000 confirmó que el trabajo en equipo está significativamente relacionado con el rendimiento laboral del personal en la sede de estudio.

Tabla 8. *Contraste sobre la hipótesis especifica 1.*

			Rendimiento laboral.
Rho	Habilidades complementarias.	Índice de correlación	,660
		Significancia	,000
		N	100

El contraste de la hipótesis reveló un valor de Rho de 0.660, lo que indica una fuerte correlación positiva entre las variables. Además, el p-valor de 0.000 confirmó que las habilidades complementarias están significativamente relacionadas con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la sede de estudio.

Tabla 9. *Contraste de la hipótesis especifica 2.*

			Rendimiento laboral
Rho	Objetivo común	Índice de correlación	,444
		Significancia	,000
		N	100

El contraste de la hipótesis arrojó un valor de Rho de 0.444, sugiriendo una correlación positiva débil entre las dos variables. Además, el p-valor de 0.000 confirmó que el objetivo común está significativamente relacionado con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la sede de estudio.

Tabla 10. *Contraste de la hipótesis especifica 3*.

			Rendimiento laboral
Rho	Responsabilidad	Índice de correlación	,292
		Significancia	,003
		N	100

Descripción:

El contraste de la hipótesis un coeficiente de correlación Rho de 0.292, sugiriendo una correlación positiva débil entre las variables. Además, el valor p (bilateral) fue de 0.003, lo que confirma que la Dimensión 3: Responsabilidad está significativamente relacionada con el desempeño laboral del personal de serenazgo en la sede de estudio.

4.4. Discusión

Los resultados de las encuestas realizadas al personal de serenazgo de la sede de estudio muestran lo siguiente: La relación entre las gestiones de cobranza y el rendimiento laboral se clasifica como regular-normal, con una eficiencia del 64.0%. Las habilidades complementarias también presentan una relación regular-normal con el rendimiento laboral, alcanzando una eficiencia del 58.0%. El objetivo común tiene una relación similar, con una eficiencia del 58.0%. Por su parte, la responsabilidad exhibe una relación regular-normal con una eficiencia del 54.0%. Estos resultados han sido comparados y analizados en el contexto de estudios previos.

En el estudio de Meléndez y Vivas (2021), se encontró que el 43.75% de los encuestados perciben el trabajo en equipo como un factor positivo, mientras que el 39.58% considera que este influye favorablemente en el rendimiento laboral del personal de Serenazgo en la Municipalidad Provincial de Moyobamba. El coeficiente Rho de Spearman de 0.557 indica una relación positiva significativa entre ambos factores. Por otro lado, la investigación de Silva (2021) sobre la intervención psicopedagógica en el programa técnico profesional de policía en Colombia revela que esta intervención ha sido efectiva para mejorar las competencias, introduciendo innovaciones en un entorno tradicionalmente jerárquico y fomentando la colaboración entre alumnos y profesores. Estos hallazgos sugieren que tanto la colaboración en el trabajo en equipo como las estrategias innovadoras en la formación profesional pueden tener un impacto positivo en el rendimiento y las competencias laborales.

En relación con las hipótesis evaluadas en este estudio, un valor de Rho de 0.987 indica una fuerte correlación positiva entre las variables, respaldada por un p-valor de 0.000, lo que confirma una relación significativa entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral. La hipótesis específica 1, que examina la relación entre la dimensión 1 habilidades complementarias y el rendimiento laboral, mostró un Rho de 0.660, sugiriendo una alta correlación positiva con un p-valor de 0.000. La hipótesis específica 2, que investiga la dimensión 2 objetivo común, reveló un Rho de 0.444, indicando una correlación positiva baja con un p-valor de 0.000. Finalmente, la hipótesis específica 3, enfocada en la dimensión 3 responsabilidad, mostró un Rho de 0.292, indicando una correlación positiva baja con un p-valor de 0.003.

Estos hallazgos se compararon con estudios previos, como el de Oseda, Carruitero y Uribe (2019), que identificaron una relación directa, aunque débil, entre el trabajo colaborativo y el rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete, con un coeficiente Rho de 0.899 y un p-valor de 0.000. Además, el estudio de Santos y Torres (2023), centrado en el rendimiento laboral en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Guayaquil, señaló problemas internos que afectan el desempeño, destacando la falta de motivación entre los empleados como un factor significativo. Estos estudios proporcionan un contexto adicional para entender cómo diversos factores, como la colaboración y la motivación, influyen en el rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

- La hipótesis general fue confirmada con un valor de Rho de 0.987, lo que señala una fuerte correlación positiva entre las dos variables. Además, el p-valor de 0.000 respalda que el trabajo en equipo está significativamente asociado con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad de Coronel Portillo en 2023.

- La hipótesis específica 1 también fue confirmada, con un Rho de 0.660, indicando una fuerte correlación positiva entre las variables. El p-valor de 0.000 sugiere que la Dimensión 1: Habilidades complementarias está significativamente relacionada con el rendimiento laboral del personal de serenazgo en la misma municipalidad.

- La hipótesis específica 2 fue aprobada con un Rho de 0.444, lo que, aunque es alto, muestra una correlación positiva baja entre las variables. El p-valor de 0.000 confirma que la Dimensión 2: Objetivo común tiene una relación significativa con el rendimiento laboral del personal de serenazgo.

- Finalmente, la hipótesis específica 3 fue aceptada con un Rho de 0.292, indicando una baja correlación positiva entre las variables. El p-valor de 0.003 respalda que la Dimensión 3: Responsabilidad está significativamente relacionada con el rendimiento laboral del personal de serenazgo.

SUGERENCIAS

- Los empleados de Serenazgo deben mejorar sus capacidades y habilidades para trabajar en equipo y optimizar su desempeño laboral.

- Se recomienda implementar talleres enfocados en el trabajo en equipo para fomentar la integración y maximizar el aprovechamiento de las habilidades del personal en la oficina de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

- Se sugiere programar reuniones periódicas donde los empleados de Serenazgo puedan expresar sus opiniones sobre los servicios ofrecidos a los ciudadanos, así como discutir y considerar mejoras para abordar condiciones que no cumplan con los estándares laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Al-Malki, M., & Wang, J. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-59. http://dx.doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. doi: https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39

Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT. Lima, Perú: CONCYTEC*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.

Díaz, K. (2019). *Las habilidades gerenciales y su influencia en la influencia en el trabajo en equipo del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huaura.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3235/K%c3%81RIN%20DEL%20ROCIO%20D%c3%8dAZ%20ORDAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista anual del Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa*, 16(1), 31-45. https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53736

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. L., & Salas, E. (2018). Team development interventions: Evidence-based approaches for improving teamwork. *Revista Psicólogo estadounidense*, 73(4), 517-531. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/amp0000295

Melendes, W. y Vivas, W. (2021). *Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín,2021*. (tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82752/Mel%c3%a9ndez_RW-Vivas_GW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oseda, D. Carruitero, N., y Uribe, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129-135. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado.

Peche, Y. (2020). *Criterios judiciales respecto al régimen laboral del personal de seguridad y vigilancia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2014-2019*. (Tesis pregrado, Universidad Privada Del Norte, Cajamarca-Perú). https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25885/Peche%20Teran%20Yandi%20Danesi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reina, D., Reina, M., & Hudnut, D. (2017). *Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. San Diego, California: Center for Creative Leadership48*

(CCL®). https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WPWhy-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf

Robinson, D., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Santos, J. y Torres, K. (2023). *Plan de mejora del rendimiento laboral para los trabajadores del instituto ecuatoriano de seguridad social en Guayaquil*. (Tesis de Pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil, Guayaquil – Ecuador). http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/6241/1/T-ULVR-5095.pdf

Sequeira, L., y Zambrano, Y. (2020). *Relación del Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15280/2/15280.pdf

Silva, E. (2021). *Intervención psicopedagógica para fortalecer competencias de liderazgo y trabajo em equipo em el programa técnico profesional en servicio de policía en Colombia.* (Tesis de maestría, Universidad Internacional de Rioja, Rioja-Colombia). https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/12288/Silva%20Silva%2c%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viles, E., Zárraga, M., & Jaca, C. (2014). Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo. *Revista Intangible Capital*, 9(1), 281-304. http://dx.doi.org/10.3926/ic.399

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos para recolectar los datos

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

Querido/a trabajador/a:

Le entrego este cuestionario que tiene como objetivo recopilar información para la investigación titulada "Trabajo en Equipo y Rendimiento Laboral del Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023". Los ítems del cuestionario se medirán utilizando las siguientes escalas de Likert:

Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Habilidades complementarias					
01	¿Usted considera que la municipalidad tiene conocimientos y habilidades adecuadas?					
02	¿Usted como trabajador tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
03	¿La municipalidad posee un buen liderazgo frente Alos problemas que pasa?					
04	¿usted como trabajador motiva Asus compañeros de trabajos?					
05	¿La municipalidad participa en todos los eventos dado?					
	Objetivo común	1	2	3	4	5
06	¿la municipalidad tiene una buena planificación ante un problema?					
07	¿Usted tiene una buena articulación con sus compañeros de trabajo?					
08	¿usted tiene un bueno compromiso?					
09	¿Usted percibe buenos logros laborables?					
10	¿En trato al momento de recibir un servicio esperas buenos resultados?					
	Responsabilidad	1	2	3	4	5
11	¿Usted cumple con todo su deber laboral en su hora de trabajo?					
12	Consenso					
13	¿Usted percibe que la municipalidad cumple con sus funciones?					
14	¿La municipalidad brinda confianza en la atención?					
15	¿la municipalidad cumple todas sus normativas?					
	Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
16	La municipalidad le brinda el trato con respeto.					
17	Usted percibe que la municipalidad da una empatía del servicio.					
18	Usted percibe que la municipalidad da una atención individual.					
19	La capital humana de la municipalidad le brinda un excelente servicio.					
20	Usted percibe que la municipalidad le brinda el capital humano empático.					

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR EL RENDIMIENTO LABORAL

Querido/a trabajador/a:

Le entrego este cuestionario que tiene como objetivo recopilar información para la investigación titulada "Trabajo en Equipo y Rendimiento Laboral del Personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023". Los ítems del cuestionario se medirán utilizando las siguientes escalas de Likert.

Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Ítems	Escala				
	Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
01	Usted cumple con el principio de servicio a favor de la labor que realiza.					
02	Cumples con las normas establecidas en su centro laboral					
03	Dentro de su área de trabajo se ve una satisfacción al momento de cumplir con sus tareas.					
04	La estandarización es proceso que favorece el desempeño laboral en su área de trabajo.					
05	Usted cumple al pie de la letra todos los procedimientos					
	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
06	Es eficaz al momento de poner en marcha las herramientas para el desarrollo de sus actividades laborarles diarias.					
07	Es eficiente al momento de poner en marcha las herramientas para el desarrollo de sus actividades laborarles diarias.					
08	Considera que su rendimiento es el más adecuado de acuerdo a lo propuesto en la normativa de su institución.					
09	Considera que su productividad es el más adecuado de acuerdo a lo propuesto en la normativa de su institución.					
10	Usted efectivo al momento de cumplir con sus labores diarias.					
	Evaluación laboral	1	2	3	4	5
11	La capacitación es constante para el mejor manejo de sus tareas diarias.					
12	Usted posee el conocimiento requerido para el puesto que ocupa.					
13	La municipalidad le brinda la oportunidad de crecer laboralmente.					
14	Su retroalimentación vincula a todos los miembros que componen su área de trabajo.					
15	¿Usted es constantemente supervisado?					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de coronel portillo, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General ¿Cómo se vincula el trabajo en equipo con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023?	Objetivo General Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.	Hipótesis General El trabajo en equipo, está vinculada con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023	Trabajo en equipo	Habilidades complementarias	- Conocimientos y habilidades - Comunicación - Liderazgo - Motivación - Participación	Población: Esta población estuvo constituida con el número total (250) de personal de serenazgo de la sede de estudio. Muestra: 100 trabajadores se desempeña la labor de serenazgo de la sede de estudio. Tipo: Básica Nivel: Descriptiva correlacional Diseño: Trasversal Esquema  Donde: M: Muestra. O1: Trabajo en equipo) O2: Rendimiento laboral) r: relación entre variables Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Objetivo común	- . Planificación - Articulación - Compromiso - Logros - Resultados	
Problema especifico - ¿Cómo se relacionan las habilidades complementarias con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo en 2023? - ¿Cómo se vincula el objetivo común con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023? - ¿Cómo se asocia la calidad de trabajo con el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023?	Objetivo específico - Determinar la relación entre las habilidades complementarias y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023 - Determinar la relación entre el objetivo común y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023 - Determinar la relación entre la responsabilidad y el rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023	Hipótesis Especificas Las habilidades complementarias, está vinculada con la variable 2, rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023. El objetivo común, está asociada con la variable 2, rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023. La responsabilidad, se relaciona con la variable 2, rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en 2023.		Responsabilidad	- Deber - Consenso - Cumplimiento - - Confianza - Normativa	
			Rendimiento laboral	Calidad de trabajo	- Servicio - Normas - Satisfacción - Estandarización - Procedimiento	
				Desempeño laboral	- Eficacia - Eficiencia - Productividad - Rendimiento - Efectividad	
				Evaluación laboral	- Capacitación - Conocimiento - Calificación - Retroalimentación - Supervisión	