

TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA LABORAL EN LA EMPRESA VIDRIERA DE LA ROSA EN SAN JUAN DE MIRAFLORES

TEAMWORK AND WORK EFFICIENCY AT THE VIDRIERA DE LA ROSA COMPANY IN SAN JUAN DE MIRAFLORES

 Adrian Quinto Lozano Nación^{1a}

Fecha de recepción : 03/08/2023
Fecha de aprobación : 26/09/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2661>



Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023. La metodología de estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 26 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que constó de 18 interrogantes para la variable trabajo en equipo y 14 interrogantes para la variable eficiencia, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el software estadístico SPSS Vers-27, elaborando tablas simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables trabajo en equipo y eficiencia, alcanzando un valor de $r=0,862$, ratificando una relación directa y proporcional entre ambas; a la vez, se logró un sig. Bilateral de 0.00 menor al 0,05, por ello se llegó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna

Palabras clave: trabajo en equipo, eficiencia, trabajadores

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between teamwork and work efficiency in the De la Rosa glass company in San Juan de Miraflores, 2023. The study methodology was applied, with a non-experimental design, under a quantitative approach. and correlational level, likewise, the population and sample consisted of 26 workers. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which consisted of 18 questions for the teamwork variable and 14 questions for the efficiency variable, according to the Likert scale. SPSS Vers-27 statistical software was used for data processing, creating simple double-entry, relative and absolute frequency tables. Finally, it was concluded that there is a very strong positive correlation between the variables teamwork and efficiency, reaching a value of $r=0.862$, ratifying a direct and proportional relationship between both; At the same time, a sig. Bilateral of 0.00 less than 0.05, which is why the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

Keywords: teamwork, efficiency, workers

¹Universidad César Vallejo – Lima - Perú

^aLicenciada en Administración, <https://orcid.org/0009-0006-6486-0626>, aqlozano@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

En los últimos tiempos el trabajo en equipo es una de los factores más valorados por las organizaciones permitiendo un trabajo en conjunto con metas compartidas y exista una resolución rápida a los problemas y el logro de metas comunes, permitiendo que mejore la eficiencia al aprovechar la diversidad de habilidades y conocimientos de los miembros del equipo. (Paravic y Lagos, 2021)

Paros, et al. (2022). Cuyo objetivo de este artículo es promover el proyecto a través del uso de competencias generacionales en entornos de equipo. La naturaleza cada vez más provisional de los equipos de fuerza laboral aumenta la necesidad de una gestión intencional de equipos adoptando competencias generacionales puede lograr la mejora de la productividad y reducir la rotación de los miembros del equipo. Los autores amplían la diversidad de equipos al cruzar equipos de proyectos provisionales y basados en la ejecución con el uso intencional de influencias generacionales para generar confianza y obtener resultados positivos. A la vez, Buzhinskaya, et al. (2022). Indica que la formación de futuros especialistas en tecnologías de la información para trabajar en equipo tiene un gran potencial para resolver problemas en el mercado laboral. La eficacia del trabajo en equipo depende en gran medida de la distribución efectiva de roles en el equipo. Los resultados del estudio amplían los hechos científicos que indican cada logro cognitivo del estudiante en la resolución de tareas prácticas en el trabajo en equipo. Los cálculos propuestos de la tasa de éxito en la resolución de tareas orientadas a la práctica se pueden utilizar para evaluar los resultados de las prácticas educativas y los trabajos finales de calificación. A la vez, Zhao, et al (2023). Establece el aumento rápido de la dependencia del trabajo en equipo en las organizaciones, junto con los avances en inteligencia artificial, ha impulsado un mayor uso de equipos de autonomía humana. Las observaciones utilizadas como entrada para el modelo son los comportamientos observables del proceso colaborativo del equipo, como el esfuerzo colectivo, el uso de habilidades relacionadas con la tarea y la eficiencia de la estrategia de tarea. Con base en las observaciones del modelo, se discute cómo puede ayudar a los agentes a diagnosticar el trabajo en equipo y posiblemente realizar intervenciones para mejorar la colaboración identificando áreas del proceso colaborativo (esfuerzo colectivo, uso de habilidades o estrategia de tareas) que podrían mejorarse.

Han, et al. (2023) Este estudio investigó la relación entre los roles del equipo y el desempeño del equipo, utilizando el trabajo en equipo como variable intermedia, para proporcionar una base teórica para la gestión de recursos humanos de los directivos de enfermería. Los resultados indican que el nivel promedio de emoción, pensamiento y decisión de la combinación de roles en el equipo se correlaciona positivamente con el desempeño laboral. Además, el nivel medio y el valor máximo de emoción tienen una correlación positiva con la cooperación en equipo. Sin embargo, el nivel promedio de disposición se correlacionó negativamente con la cooperación en equipo, el desempeño laboral y la satisfacción. Zelenyuk, (2023). El propósito del trabajo fue que se proporcionara una visión del análisis de la productividad, comenzando con conceptos generales, su importancia y un breve recorrido histórico, para luego centrarse en varios índices de productividad. En conclusión, el análisis de la productividad es un área de investigación muy importante y ya se han desarrollado muchos modelos y estimadores, con contribuciones fundamentales de Färe y Grosskopf, entre otros autores. Danar, (2023). Estableció el propósito del trabajo que consistió en la medición de la eficiencia en el presupuesto del Departamento de Obras Públicas y Ordenación Espacial de la ciudad de Malang, basándose en la planificación estratégica de 2019-2023. Los resultados indican que la ineficiencia en el uso del presupuesto solo se produjo en un objetivo específico, lo que aumentó la idoneidad de la utilización de la planificación espacial en 2021, 2022 y 2023. En general, los hallazgos muestran que la planificación presupuestaria superó el presupuesto requerido. Este estudio también recomienda un diseño presupuestario adecuado para años ineficientes.

La problemática encontrada no es ajena a lo ocurrido en pequeños negocios, de acuerdo a ello la Vidriería de La Rosa EIRLTDA, una empresa ubicada en la Av. Pachacutec, San Juan de Miraflores - Lima, que se dedica a la venta al por mayor no especializada en el rubro de construcción. Se ha observado que en las áreas de trabajo existe dificultad para monitorear el proceso de trabajo y la falta de información detallada, lo que resulta en la falta de cumplimiento de las especificaciones técnicas requeridas por el cliente y en la entrega tardía de los pedidos. Otra de las dificultades es la falta de cooperación de los integrantes de las cuadrillas en el área designada, lo que resulta en la prolongación del tiempo de entrega de un pedido requerido y en la insatisfacción del cliente debido a la mala eficiencia por parte de la empresa. Por lo tanto, la investigación elaborada pretendió determinar la existente relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia laboral, con el fin de ayudar en la formulación de diversas estrategias para minimizar la problemática.

Luego de mencionar la problemática encontrada, se procede a la formulación del Problema general: ¿Cuál es la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023?; a la vez, el Objetivo General fue Determinar la relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023 y en los Objetivos específicos: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la calidad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el tiempo en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023. En consecuencia, se formuló dos tipos de Hipótesis generales: Si existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023; H0: No existe relación entre Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera De la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023

La justificación de la investigación tiene una importancia teórica, ya que busca a través de la exploración contar con información fidedigna de acuerdo a diversas teorías, tomando fuentes de diversos estudios científicos, revistas especializadas, tesis o bibliografía en relación a las variables estudiadas. Por otro lado, posee una justificación metodológica, ya que nos permitirá establecer el método científico de acuerdo a los diversos procesos con un orden secuencial para posteriormente elaborar el instrumento a utilizar según las dimensiones encontradas, para luego obtener la validez con la ayuda de los especialistas en la temática y finalmente la confiabilidad del instrumento a través del conocido SPSS. Asimismo, posee una justificación social, ya que ayudará a la organización en estudio a tomar medidas para mejorar sus procesos y procedimientos, mejorando el trabajo en equipo. Por otro lado, ayudará a otras empresas que tengan la misma problemática. A la vez, ayudará a los trabajadores a mejorar sus métodos de trabajo buscando una eficiencia laboral y, por ende, una mayor satisfacción del cliente.

Teniendo en cuenta los trabajos previos, se especifica desde el ámbito internacional y nacional, el mismo que se describe a continuación: Desde el ámbito internacional, Polomeni, et al. (2023) establece que los encuentros de equipos multidisciplinarios son una práctica actualmente utilizada a nivel internacional en el ámbito médico para mejorar la eficacia de los procesos para la toma en las decisiones. Los participantes destacan la importancia de los aspectos subjetivos y el impacto del clima en las decisiones médicas. Se concluye que, aunque se reconoce que los equipos multidisciplinarios son una herramienta valiosa, cuestiones organizativas y relacionales pueden interferir con su eficiencia. Para mejorar la eficacia de los equipos multidisciplinarios, es importante centrarse en casos complejos, mejorar el enfoque centrado en el usuario fomentando el trabajo en equipo. La vez, Édgar, et al. (2023). se enfoca en investigaciones recientes sobre equipos de humanos y robots, que han demostrado que la efectividad del equipo humano y robótico en general mejora cuando los robots construyen y mantienen “modelos mentales compartidos”. Los resultados indican que el comportamiento proactivo del robot y la colaboración con el equipo humano mejoran la eficiencia y el rendimiento de las tareas, en

comparación con el comportamiento reactivo en entornos de alta carga cognitiva. Por otro lado, Svensson, et al. (2022). Con el estudio el trabajo en equipo entre los controladores de tránsito aéreo fue crucial ya que garantiza la seguridad de las aeronaves. Con la creciente automatización, la colaboración entre humanos y robots será aún más importante para mantener al operador humano informado y se fomente y participe al tomar decisiones. Este artículo presenta y discute los aspectos del trabajo en equipo de los cuestionarios. Los controladores de tráfico aéreo deben confiar en la automatización, comprender el razonamiento detrás de las sugerencias y decisiones de la automatización y estar preparados en una toma de control del contexto en todo momento. Los resultados se utilizarán en los primeros procesos de desarrollo de automatización, tanto en el dominio ATM como en otros dominios de control que enfrentan desafíos similares

A nivel nacional, en un estudio realizado por Romani et al. (2019), se buscó relacionar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en 71 enfermeros de un hospital de Ventanilla. Los resultados indican que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel regular del 82%, mientras que la satisfacción laboral se encuentra en un 90%. Además, se encontró una correlación de Spearman igual a 0.450, lo que indica una asociación entre las variables estudiadas. Se concluyó que existe una relación entre cada variable, detectando que el compromiso y la coordinación son los indicadores que más sobresalen en la institución. Es importante destacar que el trabajo en equipo es un proceso dinámico que debe adaptarse a las diversas formas de trabajar interprofesionalmente, donde el profesional debe obtener habilidades sociales para que los equipos sean más eficaces y puedan responder a las necesidades que se demandan. A la vez, Asiu (2018) investigó cómo la efectividad de la metodología del trabajo en equipo puede mejorar el desempeño del área de Ciencia y Tecnología de los estudiantes de la I.E. San Pablo-Pacora Lambayeque. El método de trabajo utilizado fue cuantitativo-cuasi experimental, explicativo y aplicativo, y se trabajó con 52 alumnos de quinto grado de secundaria (2 secciones). En la recopilación de información se aplicó un pre-test y un post-test. Los resultados indican que, al emplear la técnica de trabajo en equipo, los estudiantes mejoraron su rendimiento en un 69% en un nivel bueno y el 15% en un nivel muy bueno. Por lo tanto, se concluye que el uso de este método permite mejorar significativamente el rendimiento de cada estudiante y, al ser parte de un método activo, permitirá plasmar cada estrategia innovadora. Por otro lado, Vásquez (2017) propuso generar un instrumento que ayude a medir el rendimiento de los equipos de trabajo, empleando un modelo denominado Marcial. El trabajo fue mixto y tuvo como muestra a 9 trabajadores de la empresa. Para la evaluación, se aplicaron diversas encuestas y entrevistas. Por lo tanto, se precisa que el instrumento mide la percepción del desempeño de un trabajo que se ejecuta dentro de la empresa. Los resultados indican que el 75% de los trabajadores reflejaron un rendimiento óptimo con respecto al trabajo en equipo. Como conclusión, se encontró que la actitud de los trabajadores fue colaborativa, denotando atención y disposición para ejecutar la labor destinada. Además, se llegó a desarrollar un instrumento que logra medir el rendimiento del equipo en el trabajo. Asimismo, Polar (2021) buscó demostrar cómo la comunicación interna influye en el trabajo en equipo. El estudio se llevó a cabo utilizando un método de trabajo cuantitativo-transversal y se trabajó con una muestra de 137 alumnos. Se utilizó un instrumento y una encuesta para recopilar información. Los resultados indican que el 83% de los alumnos perciben una comunicación efectiva muy alta y el 29% la percibe como media. Además, se aplicó un modelo logístico con una significancia de ($x^2 = 114.803$; $p=0,000$). A la vez, En su estudio, Calderón (2020) buscó conocer cómo se relaciona la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. El estudio fue cuantitativo-transversal y se trabajó con una muestra de 82 colaboradores del área de salud. Se aplicaron dos cuestionarios: uno sobre comunicación interna, que contenía 25 preguntas divididas en 3 dimensiones, y otro sobre el trabajo en equipo, compuesto por 25 preguntas divididas en 3 dimensiones. Los resultados indican que el 42.7% de los colaboradores percibe la comunicación efectiva en un nivel moderado, el 40.2% la percibe de manera deficiente y el 17.1% la percibe de manera eficiente. El valor obtenido de Rho Spearman fue de

$r = 0.625$ y con un $p=0.000$. Finalmente, Topic et al. (2023) exploró la conexión entre el liderazgo compartido, el autoliderazgo y el seguimiento, sosteniendo que son cruciales para lograr el éxito de cada equipo de trabajo virtual. Los resultados indican que la primera proposición se refiere a cómo las personas asumen el autoliderazgo en la práctica bajo un seguimiento efectivo, mientras que la segunda proposición se refiere a cómo el estilo de liderazgo compartido influye de forma positiva para crear confianza y fomentar el sentido de propiedad de cada trabajador. Con la teoría mencionada, cada empresa puede afrontar cada desafío en su ambiente de trabajo, permitiendo que mejore su desempeño, productividad y satisfacción laboral. Finalmente, se presentó un modelo que logró mostrar cómo influye el autoliderazgo en el seguimiento efectivo, enfatizando el beneficio de la implementación del estilo de liderazgo compartido, en especial del trabajo digital, discutiendo cada impacto que se logra en el autoliderazgo, autoconciencia y autoconciencia.

Las teorías utilizadas en referencia al trabajo en equipo Bautista (2017) se refiere a la colaboración y cooperación de diversos grupos de individuos que trabajan juntos para lograr un propósito en común, lo que involucra una sinergia de habilidades, conocimientos y esfuerzos individuales para lograr cada resultado exitoso. El trabajo en equipo es fundamental en diversos ámbitos, ya sea en el entorno personal, laboral o académico, porque brinda colaboración y coordina cada esfuerzo entre diversos individuos para lograr cada objetivo en común de forma eficiente. Su importancia radica en diversos aspectos, como la complementariedad de habilidades, la diversidad de ideas, la eficiencia, la motivación y el apoyo, la resolución de problemas, el aprendizaje continuo, la responsabilidad compartida y el desarrollo de habilidades sociales. (Acosta, 2011).

De acuerdo con Arteaga (2020), el trabajo en equipo se basa en la colaboración conjunta hacia objetivos compartidos. Reúne habilidades diversas para lograr soluciones innovadoras y completas, distribuye las responsabilidades de manera equitativa para maximizar la eficiencia, fomenta el aprendizaje entre los miembros y el crecimiento personal, mejora la toma de decisiones al considerar múltiples perspectivas y enfoques, brinda apoyo emocional y motivación en momentos desafiantes, crea una sinergia que potencia el rendimiento colectivo, favorece una comunicación abierta y efectiva, acelera la ejecución de tareas al asignar roles específicos, cultiva un ambiente de confianza y respeto mutuo e impulsa el logro exitoso de metas y proyectos. En resumen, el trabajo en equipo es un esfuerzo colaborativo que combina diversas capacidades para alcanzar resultados superiores de manera conjunta.

En relación a las dimensiones Fernández, (2022) establece los siguientes que son descritos a continuación: iniciando por la Colaboración, referida a la manera conjunta y cooperativa con cada miembro del equipo para lograr un objetivo en común. Implica compartir conocimientos, habilidades y recursos, es aquí donde se aproveche la variedad de perspectivas, experiencias y fortalezas de los miembros obteniendo un mejor resultado, fomenta la sinergia en los equipos, lo que puede llevar a la generación de ideas innovadoras y la obtención de un mayor rendimiento. A la vez, se tiene a la comunicación referida al intercambio de información, ideas u opiniones, así como un feedback entre cada miembro del equipo con el propósito de colaborar de manera efectiva y lograr los objetivos del equipo, aquí se establece una coordinación eficiente, promover la sinergia y mantener a todos los miembros del equipo informados y alineados, la comunicación en el trabajo en equipo puede adoptar diversas formas, como la comunicación verbal, escrita y no verbal, asimismo, se tiene al respeto mutuo referido a la actitud y comportamiento del equipo hacia los demás, basada en la consideración, valoración y reconocimiento de las cualidades, opiniones y sentimientos de cada individuo en el equipo, el respeto mutuo en el trabajo en equipo es fundamental para mantener un ambiente laboral saludable, promover la colaboración efectiva y el buen funcionamiento del equipo y finalmente al nivel de satisfacción referido al grado de contento, satisfacción que experimentan los miembros de un equipo en

relación con su trabajo, su experiencia laboral y la empresa para la que trabajan, este nivel de satisfacción puede variar entre los diferentes miembros del equipo y está influenciado por varios factores del ambiente laboral, la relación interpersonal, la condición laboral y las expectativas individuales.

En referencia a las teorías de la eficiencia laboral de acuerdo a Tapia y Mendoza (2019) definen la eficiencia como la elaboración del trabajo de manera inteligente y efectiva, logrando resultados satisfactorios con la menor cantidad de recursos y esfuerzo posible. Implica optimizar procesos, administrar el tiempo de manera adecuada y hacer un uso eficiente de las habilidades y herramientas disponibles. Al ser eficientes, podemos alcanzar objetivos con calidad y rapidez, evitando el desperdicio y maximizando el valor de nuestro trabajo. Por otro lado, Chiavenato (2019) describe la eficiencia laboral como la capacidad de los trabajadores y equipos de lograr resultados óptimos en términos de productividad y rendimiento, utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, esfuerzo, energía y costos. En el ámbito laboral, la eficiencia implica realizar tareas y alcanzar objetivos de manera efectiva, minimizando el desperdicio y maximizando la utilización de recursos disponibles.

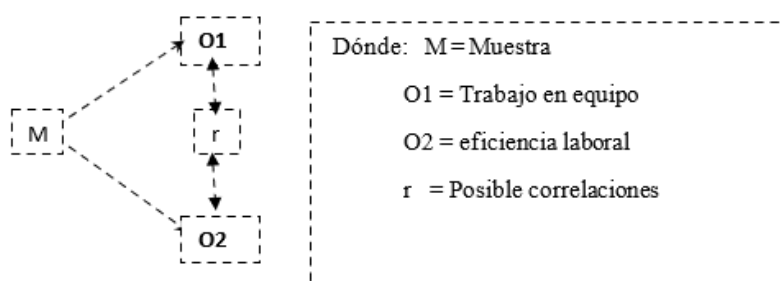
Por otro lado, la eficiencia laboral es un concepto que busca mejorar la productividad y el desempeño organizacional al utilizar de manera óptima los recursos humanos, financieros y materiales. Según Drucker (2016), al lograr esto, las organizaciones pueden alcanzar sus metas y objetivos de manera más efectiva, manteniendo un equilibrio entre la calidad del trabajo realizado y los recursos empleados. Por otro lado, Allen (2021), el autor de "Organízate con eficacia", manifiesta que el objetivo principal de la eficiencia laboral es liberar la mente de la carga de recordar y administrar múltiples tareas y compromisos. Allen propone un sistema de organización personal basado en capturar, aclarar, organizar, reflexionar y comprometerse con las tareas de manera que permita a las personas enfocarse en el trabajo real en lugar de preocuparse por lo que deberían estar haciendo. En otras palabras, la finalidad de la eficiencia laboral según David Allen es crear un sistema estructurado y confiable para administrar todas las tareas y responsabilidades laborales. Esto reduce el estrés, mejora la productividad y permite que las personas se concentren en realizar el trabajo de manera efectiva y sin distracciones innecesarias. La eficiencia laboral en el enfoque de Allen busca brindar claridad mental y enfoque mediante gestiones eficaces, ya sean en las tareas y compromisos.

Las dimensiones establecidas por Tapia y Mendoza (2019) son las siguientes: Calidad: se refiere a la medida en que los productos, servicios o procesos cumplen con cada requisito, expectativa y estándar establecido. En el ámbito de la eficiencia y la gestión, la calidad implica la entrega de resultados consistentes, confiables y satisfactorios. Se busca alcanzar altos estándares de calidad a través de una mejora continua, en cada proceso y la satisfacción de cada necesidad. Así mismo se tiene al Tiempo: que se refiere a una magnitud que permite medir la duración de los eventos, actividades o procesos. En el contexto de la eficiencia, el tiempo posee un papel muy fundamental en la gestión y optimización de recursos para lograr resultados deseados en el menor tiempo posible, la eficiencia busca maximizar la producción. La gestión efectiva del tiempo implica identificar y priorizar tareas, establecer plazos y utilizar técnicas y herramientas para optimizar el uso del tiempo disponible y finalmente la Productividad: se puede entender como la relación entre el insumo utilizado y la cantidad de productos o resultados obtenidos. En otras palabras, se refiere a la capacidad de generar resultados con la menor cantidad de recursos posibles. Por otro lado, la productividad está determinada por la eficiencia con la que se utiliza cada recurso para lograr un nivel de producción deseado. Es un concepto fundamental en la gestión de recursos y procesos. Para lograr una mayor productividad, se busca optimizar la utilización de los recursos, implementar mejores prácticas y aprovechar las tecnologías disponibles.

2. Material y métodos

El estudio plasmado es de tipo aplicado ya que se describe que tiene como objetivo resolver problemas prácticos o abordar cuestiones específicas del mundo real. A diferencia de los trabajos teóricos que buscan expandir el conocimiento sin necesariamente tener una aplicación inmediata. (Concytec, 2018). El diseño de la investigación es no experimental, lo que se refiere a un enfoque en el que los investigadores observan y analizan cada fenómeno según cómo ocurre desde su entorno natural, sin intervenir ni manipular variables de manera intencional. (Hernández et al, 2020). La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, que se basa en recopilar y analizar datos numéricos y medibles para obtener una comprensión objetiva de fenómenos y patrones. (Pimienta y de la Orden, 2017, pág. 71). Además, posee un nivel correlacional, lo que indica que busca concebir una relación ya sea de dos o más variables sin llegar a una manipulación directa o establecer causas y efectos definitivos. (Baena, 2017).

Donde:



Por otro lado, La población de la investigación está compuesta por 26 colaboradores de la empresa Vidriería de La Rosa EIRLTDA en Lima. La muestra se estableció como censal, ya que se aplicó a toda la población establecida. El muestreo se estableció como no probabilístico, lo que significa que los investigadores seleccionaron una muestra basada en juicios subjetivos en lugar de asignar una probabilidad igual a todos los elementos de la población para ser elegidos. (Quezada, 2019) a la vez, la unidad de análisis se determinó como cada colaborador de la empresa Vidriería de La Rosa EIRLTDA.

La investigación estableció la encuesta como técnica. La misma que es una herramienta para recopilar información y opiniones sobre un tema particular. Las preguntas pueden ser cerradas o abiertas. Arias, (2020). A la vez, se determinó a un cuestionario como una de las herramientas de la investigación y se utiliza para recopilar datos de manera sistemática y estandarizada. Pueden ser en formato impreso o digital y contener interrogantes cerradas o abiertas. (Ñaupas et al., 2018). Asimismo, la confiabilidad la cual es estableció a través del alfa de Cronbach y esta misma es referida a la capacidad de lograr resultados coherentes y consistentes cuando se aplica en diferentes momentos o por diferentes investigadores, lo que aumenta la credibilidad y validez de cada hallazgo, (Guiaja, 2019). Finalmente, en el actual estudio la validez fue evaluada por tres especialistas en la temática. La confiabilidad se evaluó mediante la prueba piloto utilizando el programa SPSS (Sánchez, et. al, 2018)

3. Resultados

Seguidamente se instituye cada resultado encontrado al aplicar el instrumento

Tabla 1
Trabajo en equipo y calidad

		Calidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0.0%	0.0%	0.0%	0,0%	Rho de Spearman 0, 728**
	Regular	0.0%	7,7%	0,0%	7,7%	
	Optimo	0.0%	0,0%	92,3%	92,3%	Sig. (bilateral) 0, 000
Total		0.0%	7,7%	92,3%	100,0%	

Nota: Para la tabla, se presentó el rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva considerable entre el trabajo en equipo y la dimensión calidad, con un valor de $r = 0,728$. Asimismo, en la hipótesis 01 se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por otro lado, en cuanto al cruce porcentajes, se estableció que la dimensión Calidad de servicio está óptimamente influenciada por el trabajo en equipo en un 92,3%.

Tabla 02
Trabajo en equipo y tiempo

		Tiempo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0, 761**
	Regular	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	
	Optimo	0,0%	0,0%	92,3%	92,3%	Sig. (bilateral) 0, 000
Total		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Para la tabla 2, se presentó la rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la dimensión tiempo, con un valor de $r = 0,761$. Asimismo, en la hipótesis 02 se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por otro lado, en cuanto al cruce porcentajes, se estableció que la dimensión tiempo está óptimamente influenciada por el trabajo en equipo en un 92,3%.

Tabla 03

Trabajo en equipo y productividad

		Productividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,818**
	Regular	0,0%	7,7%	0,0%	7,7%	
	Optimo	0,0%	15,4%	76,9%	92,3%	Sig. (bilateral) 0,000
Total		0,0%	23,1%	76,9%	100,0%	

Nota: Para la tabla 3, se presentó la rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la dimensión productividad, con un valor de $r = 0,818$. Asimismo, en la hipótesis 03 se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por otro lado, en cuanto al cruce porcentajes, se estableció que la dimensión tiempo está óptimamente influenciada por el trabajo en equipo en un 76,9%.

Tabla 04

Trabajo en equipo y eficiencia

		Eficiencia			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Trabajo en equipo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Rho de Spearman 0,862**
	Regular	0,0%	7,7%	0,0%	7,7%	
	Optimo	0,0%	7,7%	84,6%	92,3%	Sig. (bilateral) 0,000
Total		0,0%	15,4%	84,6%	100,0%	

Nota: Para la tabla 4, se presentó el Rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la eficiencia, con un valor de $r = 0,862$. Asimismo, en la hipótesis general se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por otro lado, en cuanto al cruce porcentajes, se estableció que la dimensión eficiencia está óptimamente influenciada por el trabajo en equipo en un 84,6%.

4. Discusión.

En relación con el objetivo general, se presentó el Rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la eficiencia, con un valor de $r = 0,862$. Asimismo, en la hipótesis general se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. El resultado actual es coherente con el hallazgo de Rogerio (2019), quien analizó la relación entre el trabajo en equipo y la efectividad organizacional en una compañía de producción de papel y embalaje en México. La metodología fue cuantitativa y se estableció con un diseño no experimental basado en el trabajo de corte transversal, y finalmente contó con un alcance correlacional. Concluyó que existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y la efectividad organizacional. Se encontraron altas escalas en las dimensiones de la primera variable de 0.542, 0.554 y 0.544, y 0.375 para la segunda variable. Además, se aceptó la hipótesis alterna ya que fue inferior a 0,05. Se interpreta que las investigaciones sobre trabajo en equipo y eficiencia en las organizaciones son cruciales porque promueven una mayor productividad al optimizar la distribución de tareas y fomentar la colaboración entre empleados.

En relación con el OE1, se presentó el Rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva considerable entre el trabajo en equipo y la dimensión calidad, con un valor de $r = 0,728$. Asimismo, en la hipótesis 01 se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. El resultado actual es coherente con el hallazgo de Polomeni, et al. (2023) establece que los encuentros de equipos multidisciplinarios son una práctica actualmente utilizada a nivel internacional en el ámbito médico para mejorar la eficacia de los procesos para la toma en las decisiones. Se concluye que, aunque se reconoce que los equipos multidisciplinarios son una herramienta valiosa, cuestiones organizativas y relacionales pueden interferir con su eficiencia. Para mejorar la eficacia de los equipos multidisciplinarios, es importante centrarse en casos complejos, mejorar el enfoque centrado en el usuario fomentando el trabajo en equipo.

En relación con el OE2, se presentó el Rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la dimensión tiempo, con un valor de $r = 0,761$. Asimismo, en la hipótesis 02 se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. El resultado actual es coherente con el hallazgo de Édgar, et al. (2023). se enfoca en investigaciones recientes sobre equipos de humanos y robots, que han demostrado que la efectividad del equipo humano y robótico en general mejora cuando los robots construyen y mantienen "modelos mentales compartidos". Los resultados indican que el comportamiento proactivo del robot y la colaboración con el equipo humano mejoran la eficiencia y el rendimiento de las tareas, en comparación con el comportamiento reactivo en entornos de alta carga cognitiva

En relación con el OE3, se presentó el Rho Spearman, el cual demostró una correlación positiva muy fuerte entre el trabajo en equipo y la dimensión productividad, con un valor de $r = 0,818$. Asimismo, en la hipótesis 03 se determinó un valor de Sig. Bilateral de $0,000 < 0,05$, declarando que se rechace la hipótesis nula y aceptar la alterna. El resultado actual es coherente con el hallazgo de Svensson, et al. (2022). Con el estudio el trabajo en equipo entre los controladores de tránsito aéreo fue crucial ya que garantiza la seguridad. Con la creciente automatización, la colaboración entre humanos y robots será aún más importante para mantener al operador humano informado y se fomente y participe al tomar decisiones.

5. Conclusiones.

En relación con el objetivo general, se ha encontrado una correlación positiva-muy fuerte del trabajo en equipo y eficiencia de $r = 0,862$, ratificando la asociación directa y proporcional con cada variable, de esta manera, se logró un Sig. Bilateral $0,00 < 0,005$, concluyendo en que se rechace la denominada hipótesis nula y precedentemente acepte la alterna.

Para el objetivo E1, se pudo determinar la existencia de un grado de correlación positiva considerable, del trabajo en equipo y la Calidad con el $r = 0,728$, de esta manera, se declara un Sig. Bilateral $0,00 < 0,005$ concluyendo en el trabajo que se rechace la denominada hipótesis nula y precedentemente se logre aceptar la alterna.

En relación al objetivo E2, se pudo determinar una correlación positiva muy fuerte, del trabajo en equipo y tiempo, plasmado con el $r = 0,761$, aseverando un vínculo directo y proporcional, por ello logro estadísticamente el denominado Sig. Bilateral de $0,00 < 0,005$, deduciendo que se logre un rechazo de la denomina hipótesis nula y precedentemente se logre aceptar la alterna.

Finalmente, con el objetivo E3, se logró determinar la existencia de un grado de correlación positiva muy fuerte del trabajo en equipo y productividad plasmado en un $r = 0,818$; por otro lado, se llegó a plasmar un Sig. Bilateral $0,00 < 0,005$, concluyendo en rechazar la conocida hipótesis nula y precedentemente se logre aceptar la alterna.

6. Referencias bibliográficas.

- Arteaga, A. (2020). Eficiencia en el trabajo: Los 5 secretos para subir de nivel y destacar en el campo laboral. Amazon.
- Allen, D. (2021). Organízate con eficacia - Cuaderno de trabajo: 10 acciones para aumentar la productividad sin estrés. Editorial Empresa Activa. https://pqs.pe/wp-content/uploads/2021/03/organizate_con_eficacia.pdf
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Asiu, M. (2018). Aplicación del método de trabajo en equipo para mejorar el rendimiento académico de estudiantes de la Institución Educativa Secundaria "San Pablo" Pacorac-Lambayeque, 2017 (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque, Perú. <https://hdl.handle.net/20>
- Bautista, J. (2017) como transformar un grupo en un equipo, Editorial Argentina. <https://books.google.com.pe/books?id=UYM7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj06PD-2vLvAhXkmOAKHTtQAQc4FBDrATAEegQIBhAB#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Buzhinskaya, Nevada, EE.UU., Vaseva, ES, Shkabara, IE. (2022). Estilo cognitivo de un futuro especialista en ti en un proceso de trabajo en equipo. Obrazovanie i Nauka, 24(4), págs. 79-111. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85132798007&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeyword%2C%22Teamwork%22%2C%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22SOCI%22%2C%22ENGI%22%2C&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f>
- Calderón, L. (2020). Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52943?localeattribute=e>

- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento. McGraw-Hill Interamericana.
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt.: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Danar, O. (2023). La eficiencia de los programas del sector público y la asignación presupuestaria: evidencia del gobierno local de Indonesia. Revista Internacional de COMADEM , 26(4), págs. 33–38. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85174361278&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22PSYC%22%2C%22Bscoexactkeywords%2C%22Efficiency%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28work+AND+efficiency%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f>
- Druker, P. (2016). las 5 claves de Peter Drucker: el liderazgo que marca la diferencia. Editorial Bresca. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-siglo-21/grupo-y-liderazgo/las-5-claves-de-peter-drucker-el-liderazgo-que-marca-la-diferencia-peter-f-drucker/9922708>
- Édgar, G., McWilliams, M., Scheutz, M. (2023). Mejorar el rendimiento del equipo humano-robot con proactividad y modelos mentales compartidos. Actas de la Conferencia Internacional Conjunta sobre Agentes Autónomos y Sistemas Multiagente, AAMAS , 2023-mayo, págs. 2322-2324. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85171268374&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeyword%2C%22Teamwork%22%2C%22Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22SOC%22%2C%22ENGI%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f>
- Fernández, M. (2022). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ediciones Paraninfo. https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_efectiva_y_trabajo_en_equi/KYZ3EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo+en+equipo&printsec=frontcover
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Hernández, R., Baptista, M. y Fernández, C. (2020). Metodología de la investigación, (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education
- Han, C., Zhang, L., Liu, J., Zhang, P. (2023). Papel mediador del trabajo en equipo en la influencia del rol del equipo en el desempeño del equipo. Revista de atención sanitaria multidisciplinaria , 16, págs. 1057-1066. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85158865996&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeyword%2C%22Teamwork%22%2C%22Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22SOC%22%2C%22ENGI%22%2C%22PSYC%22%2C%22NURS%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis. Ediciones de la U. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-nc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Paros, A., Kelly, PS, Espolvorear, TA (2022). Mejorar los resultados del equipo del proyecto a pesar del trabajo provisional: una discusión para aprovechar las ventajas intergeneracionales. Gestión del desempeño del equipo , 28 (3-4), págs. 191–204. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

- [85129122298&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeywords%2C%22Teamwork%22%2C%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22SOCI%22%2C%22ENGI%22%2C&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129122298&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeywords%2C%22Teamwork%22%2C%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22SOCI%22%2C%22ENGI%22%2C&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f)
- Polomeni, A., Bordessoul, D., Malak, S. (2023). Reuniones de equipos multidisciplinarios en Hematología: un estudio nacional de métodos mixtos. *Cáncer de BMC*, 23(1), 950. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85173986470&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación.
- Polar, J. (2021). Comunicación Efectiva en el Trabajo en Equipo de los Estudiantes de la Facultad de Odontología de una Universidad Privada, Lima, 2021. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74917>
- Quezada, N. (2019). Metodología de la investigación. Editorial Macro. <https://es.scribd.com/document/480438713/Metodologia-de-la-investigacion-Nel-Quezada-Lucio-www-FreeLibros-org-pdf#>
- Romani, S., Ferrer, M., y Zuta, N. (2019). Teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla Hospital. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165–170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Svensson, Å., Rönnerberg, N. (2022). Atributos esperados del trabajo en equipo entre el operador humano y la automatización en el control del tráfico aéreo. 33º Congreso del Consejo Internacional de Ciencias Aeronáuticas, ICAS 2022, 9, págs. 6791–6800. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85159644443&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b414c81be4fb4a1184d347277481529f&sot=b&sdt=cl&cluster=scoexactkeywords%2C%22Teamwork%22%2C%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2C%22SOCI%22%2C%22ENGI%22%2C&s=%28TITLE-ABS-KEY%28Teamwork%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28work+efficiency%29%29&sl=60&sessionSearchId=b414c81be4fb4a1184d347277481529f>
- Tapia, C., & Mendoza, S. (2019). Fundamentos de auditoría: Aplicación práctica de las normas internacionales de auditoría. IMPC Editorial
- Topic, E., Cehić, M. y Belingar, R. (2023). Through self-leadership and followership to shared leadership: a paradigm for effective virtual teamworking. *Dynamic Relationships Management Journal*. Volume 12, Issue 1, Pages 73 - 86. Doi: 10.17708/DRMJ. 2023.v12n01a05
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Vásquez, M. (2019). Desarrollo de un instrumento de medición de las variables que inciden en las diferencias del rendimiento de equipos de trabajo del modelo de Marcial Losada. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/145560>

