



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL
VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA**

**AUTOR
LEON APOLINARIO, OLENKA ARACELI
ORCID:0009-0003-2078-1756**

**ASESOR
PELÁEZ VALDIVIESO, JOSÉ VÍCTOR
ORCID:0000-0002-2186-0398**

**CHIMBOTE-PERÚ
2025**



FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0233-061-2025 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **17:37** horas del día **23** de **Octubre** del **2025** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Presidente
GUILLERMO TANTARICO LAURA YRENE Miembro
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN Miembro
Dr. PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025**

Presentada Por :
(1211181111) **LEON APOLINARIO OLENKA ARACELI**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Presidente

GUILLERMO TANTARICO LAURA YRENE
Miembro

SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN
Miembro

Dr. PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025 Del (de la) estudiante LEON APOLINARIO OLENKA ARACELI, asesorado por PELÁEZ VALDIVIESO JOSÉ VÍCTOR se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 26 de Junio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A las personas más importantes en mi vida, mi madre y hermanos, quienes siempre me guiaron por el buen camino, me aconsejaron y alentaron para siempre luchar por mis metas.

A mi amada madre, por su apoyo y motivación de seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, por su inagotable muestra de amor, comprensión y acompañamiento a lo largo de mi vida y trayectoria universitaria, mostrándome su fuente inacabable de milagros en mí.

A mi Madre, mi principal pilar de inspiración a ser mejor, a mi hermana quien sin su invalorable apoyo y motivación no hubiera sido posible continuar.

Índice general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas.....	VII
Lista de figuras.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema de investigación.....	1
II. Marco Teórico.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	14
2.3. Hipótesis.....	33
II. Metodología.....	34
3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación.....	34
3.2. Población.....	36
3.3. Operacionalización de variables.....	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5. Método de análisis de datos.....	39
3.6. Aspectos éticos.....	40
IV. Resultados.....	42
V. Discusiones.....	53
VI. Conclusiones.....	71
VII. Recomendaciones.....	73
Referencias bibliográficas.....	75
Anexos.....	80
Anexo 1. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N°29733.....	80
Anexo 2. Carta de recojo de datos.....	81
Anexo 3. Matriz de consistencia y operacionalización.....	82
Anexo 4. Ficha de identificación del experto.....	84
Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos (descripción de propiedades métricas:.....	87
validez, confiabilidad, u otros).....	87
Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros que corresponda a la investigación.....	94

Lista de tablas

Tabla 1. Características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	42
Tabla 2. Características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	44
Tabla 3. Características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	46
Tabla 4. Características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachi Pampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	48
Tabla 5. Propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	50

Lista de figuras

Figura 1. Características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	43
Figura 2. Características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.	45
Figura 3. Características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025	47
Figura 4. Características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachi Pampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.....	49

Resumen

La investigación planteó como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. El tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, de diseño no experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 10 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 12 preguntas, en escala de Likert. Los resultados fueron: Con respecto a la variable trabajo en equipo: el 60% de los trabajadores indican que casi siempre el equipo mantiene una comunicación clara y abierta, el 60% de los trabajadores mencionaron que a veces los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros. Para la variable rendimiento laboral, se analizó el 60% de los trabajadores señalaron que a veces el equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva institucional, el 80% de los trabajadores indicaron que a veces reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional. Se concluye que, las principales condiciones del trabajo en equipo contribuyen de manera significativa al rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa. Ya que la comunicación clara entre los miembros, el liderazgo efectivo, la atención a los problemas laborales y el apoyo organizacional permiten fortalecer la coordinación interna y mejorar la productividad del equipo, por lo cual se estableció una propuesta de mejora para erradicar las dificultades presentadas.

Palabras claves: desempeño, empresa, rendimiento, productividad

Abstract

The research had the following general objective: To establish a proposal for teamwork to improve the job performance of employees at the company Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Ancash, 2025. The research was applied, with a quantitative approach, a descriptive level of proposal, and a non-experimental cross-sectional design. A sample population of 10 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and, as an instrument, a 12-question questionnaire on a Likert scale. The results were: Regarding the teamwork variable: 60% of workers indicate that the team almost always maintains clear and open communication; 60% of workers mentioned that sometimes team leaders effectively guide members. For the variable job performance, 60% of employees reported that the team sometimes faces work-related problems in an effective institutional manner, and 80% of employees indicated that team members sometimes receive insufficient organizational support. It is concluded that the main conditions of teamwork contribute significantly to the work performance of employees in the company. Clear communication among members, effective leadership, attention to work-related problems, and organizational support strengthen internal coordination and improve team productivity. Therefore, an improvement proposal was established to eradicate the difficulties presented.

Keywords: performance, company, performance, productivity

I. Planteamiento del problema de investigación

Las Mypes son un rol fundamental en la economía de un país, ya que representan una gran parte del Producto Bruto Interno (PBI) y generan empleo para una gran parte de la población, especialmente en sectores rurales y urbanos. Su objetivo principal es desarrollar actividades económicas como la producción, comercializar los bienes, contribuyendo al desarrollo local y regional. En la actualidad, las Mypes se enfocan en mejorar su competitividad a través de la optimización de procesos, buscando satisfacer las necesidades de los consumidores y, de esta manera, aumentar su lealtad y el crecimiento de la empresa (Rodríguez, 2023)

De la misma manera, en las Mypes, el trabajo en equipo y el rendimiento laboral son esenciales para mejorar la eficacia y competitividad, donde la colaboración efectiva entre los empleados optimiza procesos y recursos, mejorando la calidad del servicio y la productividad. Debido a que un equipo motivado y bien coordinado fortalece el ambiente laboral, lo que permite a la Mype adaptarse mejor a las demandas del mercado, lo cual estos factores son clave para el éxito y sustentabilidad de las Mypes (Gómez, 2022).

En el contexto europeo principalmente en España, la falta de trabajo en equipo se ha convertido en un desafío para el rendimiento laboral de muchas empresas, donde la ausencia de una comunicación fluida y la falta de colaboración entre los miembros de los equipos de trabajo generan barreras para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, la escasa retroalimentación sobre el desempeño limita la mejora continua y el desarrollo de habilidades, lo que afecta directamente la productividad y el clima laboral, debido a que las empresas que no fomentan un entorno de trabajo colaborativo enfrentan dificultades para adaptarse a los cambios del mercado y responder de manera eficaz a las expectativas de los clientes, lo cual este desajuste crea un círculo vicioso que reduce el rendimiento y la competitividad de la empresa, afectando tanto el bienestar de los empleados como los resultados comerciales (González, 2023).

Asimismo, en Portugal, los equipos de trabajo en muchas empresas enfrentan dificultades que afectan directamente el rendimiento laboral, dado que es uno de los principales problemas es la falta de cohesión entre los miembros del equipo, lo cual obstaculiza la colaboración efectiva y la resolución de problemas, donde esta desconexión se ve reflejada en una comunicación deficiente, que limita el intercambio de ideas y la

toma de decisiones rápidas. Por otra parte, la ausencia de un liderazgo claro y motivador contribuye a la desmotivación del personal, dificultando el desarrollo de un ambiente de trabajo donde todos se sientan comprometidos con los objetivos comunes, por ende, la falta de estrategias adecuadas de formación y retroalimentación también impide que los empleados puedan mejorar constantemente sus habilidades, lo que reduce la eficiencia general del equipo, ya que esto genera un ciclo de bajo rendimiento y desconfianza que perjudica no solo el clima laboral, sino también los resultados a largo plazo de la empresa (Almeida, 2024).

Por otro lado, en el ámbito Latinoamérica en México, muchas empresas enfrentan serias dificultades en el trabajo en equipo y el desempeño laboral, especialmente en Mypes, a pesar de contar con equipos capacitados, la falta de coordinación entre áreas y la deficiente comunicación interna son factores clave que afectan la productividad. Debido a que esto se refleja en la baja motivación de los empleados y en la demora en la toma de decisiones, lo que genera un ambiente de trabajo poco eficiente. Así mismo, las herramientas tecnológicas y los procesos organizacionales no están completamente optimizados, lo que repercute en la prestación de servicios ofrecido al cliente, lo cual la escasa inversión en la renovación de equipos y la capacitación continua son elementos críticos que perpetúan la falta de mejoras significativas en la producción y la satisfacción al usuario, creando un entorno competitivo desfavorable (González et al., 2022).

Además, en Panamá, las empresas presentan serios problemas en cuanto a trabajo cooperación y rendimiento laboral, a pesar de los avances en diversos ámbitos productivos, se observan problemas recurrentes en la integración de los equipos de trabajo, lo que afecta directamente la eficiencia operativa, donde la falta de una comunicación efectiva entre los empleados y los líderes, sumada a la ausencia de estrategias de colaboración claras, genera retrasos y reduce la capacidad de respuesta ante los desafíos del mercado. Por ende, la escasa formación en habilidades blandas y la gestión de conflictos contribuyen a la baja motivación y al desinterés por parte de los empleados, lo cual incide negativamente en la calidad del servicio y en la productividad global de las organizaciones, lo cual este panorama evidencia la necesidad urgente de mejorar los procesos internos para alcanzar un desempeño más competitivo y sostenible en el tiempo (Gómez & Sánchez, 2021).

De igual manera en Colombia, muchas empresas enfrentan retos con el trabajo en equipo y el desempeño laboral, si bien cuentan con equipos de trabajo calificados, los problemas de comunicación y la falta de compromiso de los empleados afectan negativamente la productividad. Las organizaciones no implementan estrategias efectivas de retroalimentación, lo que genera desmotivación y bajo rendimiento, lo cual la alta rotación de personal es otro desafío, ya que los empleados son vistos como un gasto, en lugar de una inversión clave para el crecimiento empresarial, donde esta visión limitante perjudica tanto el ambiente laboral como la relación con los clientes, quienes exigen más calidad y un servicio personalizado (Ramírez et al., 2021).

En cuanto a Perú, el espíritu de equipo y el rendimiento laboral son factores críticos que afectan directamente la productividad de las organizaciones, dado que muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, sufren de una comunicación ineficaz entre sus miembros, lo que provoca malentendidos y reduce la eficiencia en la ejecución de tareas. A menudo, la falta de liderazgo adecuado y la escasa motivación colectiva impiden que los equipos trabajen de manera cohesiva, generando un ambiente laboral tenso y desorganizado, ya que esta situación afecta la calidad del trabajo y, por ende, los resultados que la empresa puede alcanzar, lo que repercute en su crecimiento y competitividad en el mercado (García y López, 2023).

En Áncash, dentro de las microempresas, el trabajo cooperativo y el rendimiento laboral se ven comprometidos por la falta de motivación y habilidades de los empleados, donde los trabajadores no cuentan con una formación continua que les permita mejorar sus capacidades, lo que afecta directamente la eficiencia y calidad del servicio. Además, la falta de coordinación entre los miembros del equipo y los espacios de trabajo inadecuados impiden una organización eficaz, ya que la escasa inversión en tecnología también genera tiempos largos de espera y errores frecuentes, aunque la ausencia de canales de venta virtuales y la falta de atención personalizada afectan la satisfacción del cliente y dificultan la retención del público objetivo, lo que repercute negativamente en el rendimiento general de las empresas (García, 2022).

En el ámbito local, en Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., donde se desarrolló la presente investigación, se observó que el trabajo en equipo y el rendimiento laboral de los colaboradores se vieron afectados por la falta de coordinación entre los

miembros del equipo, lo que dificultó la optimización de los procesos internos, a pesar de que la empresa ofrece productos agrícolas de calidad, la ausencia de una estructura organizativa eficiente y la falta de herramientas que favorezcan la colaboración generaron retrasos y afectaron la productividad, además, la carencia de estrategias de motivación y reconocimiento impactó directamente en la moral del equipo, reduciendo el compromiso y la efectividad de las tareas, esto evidenció la necesidad urgente de mejorar el trabajo en equipo, establecer canales de comunicación más fluidos y promover una cultura organizacional que fomente el rendimiento laboral, lo cual, a su vez, aumentaría la competitividad de la empresa.

Por lo cual se requirió plantear una propuesta de plan de mejora del trabajo en equipo para optimizar el rendimiento laboral, que tenga como finalidad superar las dificultades actuales mediante la implementación de estrategias colaborativas y sistemas de gestión eficientes adaptados a las necesidades de la microempresa. Con la mejora de estas deficiencias en la coordinación y procesos internos, no solo se busca incrementar la productividad y eficiencia de los colaboradores, sino también fortalecer el ambiente laboral, fomentar la dedicación de los personales y lograr una mejor productividad general. Esto permitirá crear un equipo de trabajo más unido, comprometido y con una mayor capacidad para enfrentar los retos operativos.

Por lo anteriormente señalado se formuló el siguiente problema de estudio: ¿Cuál es la propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? Y los problemas específicos: ¿Cuáles son las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? ¿Cuáles son las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? ¿Cuáles son las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? ¿Cuáles son las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025?

Para dar la respuesta a la pregunta, se formuló el objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025, y como objetivos específicos: Describir las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. Identificar las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. Definir las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. Establecer las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

La investigación se justificó teóricamente debido a las dificultades identificadas en el trabajo cooperativo y el desempeño laboral dentro de la microempresa. Se utilizaron teorías sobre gestión de equipos y productividad para proponer estrategias orientadas a mejorar la coordinación y la eficiencia. El objetivo fue optimizar el rendimiento de los colaboradores, lo que impactó positivamente en la productividad y el desempeño general de la empresa. Además, el presente estudio se justificó de manera práctica, ya que se propusieron estrategias para mejorar el trabajo en equipo y el rendimiento laboral en la microempresa. Se implementaron cambios en la organización interna y en los procesos de coordinación que optimizaron la productividad de los colaboradores. Esto se reflejó en una mayor eficiencia operativa, un ambiente de trabajo más organizado y un rendimiento superior, lo que a su vez impactó positivamente en el desempeño general de la empresa. Finalmente, este estudio se justificó metodológicamente, ya que para alcanzar los objetivos se aplicó un tipo aplicada con enfoque cuantitativo, lo cual permitió analizar los datos numéricamente. Fue de nivel descriptivo y diseño no experimental transversal, dado que se estudió a los trabajadores en un momento específico. La investigación contó con una fecha de inicio y un periodo determinado, basándose en la observación de los hechos. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario con preguntas tipo Likert, validado mediante juicio de expertos, y su confiabilidad se evaluó a través del coeficiente alfa de Cronbach.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Variable 1. Trabajo en equipo

Estupiñán (2022) en su tesis *“Análisis del trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Rioverde en Esmeraldas”*, cuyo objetivo es determinar el trabajo en equipo en el GAD Municipal del Cantón Rioverde cuyo objetivo es determinar el trabajo en equipo en el GAD Municipal del Cantón Rioverde. El estudio es descriptiva, exploratoria, cuantitativa, donde la población y muestra de estudio conformaron por los trabajadores de cada una de las áreas, sumando un total de 115 empleados. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. Los hallazgos indicaron que un 65% de los encuestados estuvo de acuerdo en que se puede expresar libremente la opinión; el 75% coincidió en que existe falibilidad cuando se presentan mejores propuestas a las propias; el 56% aceptó que existen conflictos; el 66% respondió de manera afirmativa respecto a que dan la resolución de problemas; y el 69% consideró que existe una responsabilidad excelente entre los empleados. Se concluyó que, los equipos de entidad, lo cual tienen habilidades, buena comunicación, y la capacidad de laborar en conjunto es la clave.

Lasso (2024) en su investigación *“Propuesta innovadora para el fortalecimiento del trabajo en equipo en proyectos de una organización pública de salud del municipio de Santander de Quilichao, Cauca”*, tiene como propósito proponer una propuesta innovadora para reforzar el trabajo en equipo en los proyectos de una organización pública en el ámbito de la salud en Santander de Quilichao, Cauca. Lo cual se trabajó con un enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental transversal, consistió la muestra en 11 trabajadores, la técnica es encuesta y el instrumento cuestionario. Se evidenciaron que el 100% de los participantes afirmaron su participación en las actividades de bienestar proporcionadas por la empresa; igualmente, el 100% de los percibieron positivamente estas actividades. Además, el 81.1% destacó la importancia de involucrar a sus familiares en las iniciativas, el 54.5% identificó los malos canales de comunicación como fuente de conflictos. En conclusión, se determinó que equipo de trabajo es uno de los factores más

cruciales en cualquier asociación, debido que facilita el cumplir los objetivos propuestos de manera rápida y satisfactoria.

Suntaxi (2025), en su estudio *“Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas”*, el objetivo es establecer la situación actual de las empresas tecnológicas locales respecto al desarrollo de programas de capacitación o reskilling digital y la reducción de la brecha digital en sus equipos de trabajo. Se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental transversal, igualmente la muestra es 100 participantes, compuesta por empleados de estas empresas, aplicando la técnica de encuesta mediante un cuestionario, se evidenciaron donde un 27% de los empleados encuestados de empresas tecnológicas de Guayaquil no han recibido ningún tipo de capacitación en el ámbito digital, mientras que el 30% indicó que la capacitación que recibieron fue ocasional, además, el 38,36% de los encuestados calificaron la capacitación como regular. Se concluyó que los resultados evidencian que se requiere una mejora sustancial, ya que los participantes consideran que la capacitación proporcionada no es suficiente para cubrir sus deficiencias en esta área.

Variable 2. Rendimiento laboral

Martínez (2024) en su trabajo *“El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN”*, su objetivo fue identificar la conexión del liderazgo organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en la mencionada empresa, asimismo se utilizó un estudio tipo aplicada, cuantitativo, descriptivo, empleando no experimental, transversal, para lo cual la población conformada por 34 trabajadores que operan en la sucursal, se optó por una muestra intencional, trabajando directamente con el universo completo, además la técnica es encuesta, con un instrumento de cuestionario. Durante los hallazgos, se encontró que el 56% de los empleados coincidieron en que el gerente no orienta adecuadamente para el cumplimiento de los objetivos institucionales, el 76% estuvo de acuerdo en que el gerente asigna tareas conforme a las habilidades de los empleados, y el 41% indicó que la gerencia demuestra su liderazgo de forma ocasional para cumplir con los metas propuestos. Al concluir el estudio, se determinó que el líder no debe considerarse una característica innata de las personas, más bien un proceso en constante desarrollo.

López (2022) en su investigación *“Ausentismo y rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Flavio Alfaro, Periodo 2019-2021”*, tuvo como objetivo identificar la incidencia del ausentismo en el rendimiento laboral de los empleados del GAD del cantón Flavio Alfaro durante el período 2019-2021. Se adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, descriptivo, pero la población estudiada consistió en 19 trabajadores. Para la recolección de datos, técnica es encuesta, implementando un cuestionario. Se evidenció que un 63% del personal encuestado tiene un conocimiento significativo sobre el ausentismo laboral; el 74% está completamente de acuerdo en que el ausentismo afecta directamente al rendimiento laboral; el 37% considera que las enfermedades comunes son una de las principales causas del ausentismo; y el 84% coincidió en que el trato recibido por parte de superiores y líder contribuye a un bajo rendimiento en sus funciones laborales. La investigación concluyó que las causas predominantes del ausentismo en los trabajadores del GAD están relacionadas con razón de salud, especialmente agravadas por la crisis sanitaria, y que un 40% del personal está desempeñando sus labores mediante teletrabajo.

Guaño (2025) en su tesis *“Gestión del talento humano y rendimiento laboral. Casos locales Tropi Fruta, ciudad de Quito”*, cuyo objetivo es describir la relación interconexión entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en los establecimientos de Tropi Fruta en la ciudad de Quito. Donde el método fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, corte transversal, lo cual la población está constituida por 19 empleados que desempeñan funciones como meseros, reposteros, impulsadores, cajeros y personal de limpieza en los locales Tropi Fruta de Quito. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los hallazgos mostraron que el 68,4% de los trabajadores no percibe de manera negativa la urgencia de mejorar los procesos actuales, el 84,2% evidenció una falta de enfoque organizacional para el desarrollo productivo, el 73,7% sugirió deficiencias significativas en la preparación y los métodos utilizados, y el 58,0% indicó una posible inestabilidad en la retención de empleados. En conclusión, se pudo corroborar que una gestión ineficaz del talento humano deteriora el ambiente laboral y disminuye la productividad.

Antecedentes nacionales

Variable 1. Trabajo en equipo

De La Cruz (2024) en su estudio *“Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca, Huancavelica 2022”*, tuvo como objetivo establecer la conexión existente entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca. Cuyo método se adoptó el enfoque científico, descriptivo, siendo de tipo básico, con un diseño correlacional. Donde la muestra de la investigación estuvo compuesta por 27 trabajadores de diversas áreas, dado que la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Lo cual se revelaron que un 37% de los participantes perciben que, solo ocasionalmente, se demuestra un buen liderazgo dentro de la Municipalidad; un 40.7% expresó que, en ocasiones, se percibe la influencia del líder o jefe; y un 40.7% indicó que, en algunas ocasiones, se perciben estrategias por parte del líder o jefe. Finalmente, se concluyó que, a pesar de que el liderazgo mejora, el equipo de trabajo mejora en la misma proporción con todos los colaboradores, ya que es fundamental tener buena comunicación entre ellos.

Huertas & Vidaos (2025) en su trabajo de estudio *“Trabajo en equipo y gestión comercial de los minimarkets de Villa El Salvador”*, cuyo objetivo fue establecer la vinculación entre el trabajo en equipo y la gestión comercial de los minimarkets en dicho distrito. Esta investigación es de tipo aplicada, correlacional, no experimental, por consiguiente, la población es de 110 trabajadores, de los cuales 86 fueron seleccionados como muestra, se utilizó la técnica encuesta y instrumento un cuestionario. En consecuencia, revelaron que el 75.6% de los colaboradores afirmaron realizar trabajo en equipo de manera constante, lo cual podría estar influenciado por las prácticas internas que promueven esta dinámica colaborativa, fortaleciendo así el trabajo en equipo. El 53.5% indicó que la gestión comercial se mantiene de forma constante, lo que podría estar respaldado por estrategias específicas implementadas por la empresa. Además, el 65.1% de los colaboradores perciben una comunicación continua dentro de la empresa, facilitada por diversas reuniones. La conclusión de la investigación establece que existe una conexión entre el equipo de trabajo y la gestión, demostrada por los resultados de la prueba estadística.

Alvarado (2024) en su estudio *“Propuesta de mejora del trabajo en equipo para la gestión de calidad en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios S.A. estación Pucallpa, 2023”*, el objetivo principal fue desarrollar una propuesta de mejora para el trabajo en equipo que impactara positivamente en la gestión de calidad de la mencionada empresa. Por ende, se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo de propuesta, no experimental transversal, lo cual la muestra es 15 trabajadores, la técnica fue encuesta e instrumento cuestionario. Evidenciaron que el 53.33% de los trabajadores señaló que, en ocasiones, el equipo corporativo posee los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Asimismo, un 53.33% afirmó que siempre se asignan correctamente las funciones dentro de los equipos, mientras que el 46.67% indicó que, algunas veces, se proporciona la información adecuada para llevar a cabo sus tareas. Se concluyó que un trabajo en equipo eficiente tiene un impacto favorable sobre la gestión de calidad dentro de la empresa

Variable 2. Rendimiento laboral

Pillaca (2024) en su trabajo *“Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita – 2022”*, cuyo propósito fue establecer la vinculación entre los procesos de selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Acrilanas, ubicada en Santa Anita. Donde el método se enmarca en un enfoque básico, correlacional, no experimental, cuantitativo, la muestra constituida es 86 colaboradores de dicha institución, dado que la técnica es encuesta e instrumento es cuestionario. Los resultados mostraron que el 25.6% de los encuestados presentó un nivel medio respecto a la variable de selección de personal, el 30.2% mostró un nivel alto en cuanto al rendimiento laboral, el 45.3% obtuvo un nivel bajo en la dimensión de reclutamiento, y el 66.3% presentó un nivel alto en la dimensión de evaluación. Con base en estos resultados, se concluye que una mejora en los procesos de reclutamiento personal contribuiría directamente a un incremento en el rendimiento laboral dentro de la empresa.

Soto (2023), en su tesis *“La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David’S-5 EIRL. Sullana, 2022”*, tuvo como objetivo identificar las características fundamentales de la motivación que influyen en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa en cuestión. El enfoque del estudio fue no experimental, transversal, descriptivo y con propuesta. Para la recopilación

de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario. La población y muestra del estudio estuvo compuesta por 15 colaboradores. Los resultados obtenidos, tras el análisis de los datos, revelaron que el 80% de los colaboradores estuvo completamente de acuerdo en que poseen una profesión que les otorga numerosos beneficios; el 33% se mostró neutral respecto a su deseo de cambiar de empleo; y otro 33% manifestó estar totalmente de acuerdo en que la empresa reconoce su trabajo profesional. En conclusión, los empleados de la empresa afirmaron que el reconocimiento de su desempeño profesional por parte de la organización es claramente perceptible.

Sánchez (2024) llevó a cabo una investigación *“Liderazgo para mejorar el rendimiento laboral en la Empresa Multiservicios Ernestín, Distrito de Ayacucho, 2024”* su objetivo es identificar los atributos del liderazgo que contribuyen a mejorar el rendimiento laboral en la organización analizada. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por nueve colaboradores, y la técnica de recolección de datos consistió en la aplicación de una encuesta estructurada mediante un cuestionario. Los resultados encontrados evidenciaron que el 44.45 % de los participantes perciben que el líder se comunica de manera clara y efectiva en la mayoría de las ocasiones; el 55.56 % considera que la capacidad de influencia del líder sobre el equipo se manifiesta solo de forma ocasional; el 44.45 % indicó que el líder delega decisiones con frecuencia; y el 55.56 % señaló que el uso de recompensas y sanciones como mecanismos motivacionales se aplica de manera esporádica. En conclusión, los hallazgos reflejan que el estilo de liderazgo presenta oportunidades de mejora, especialmente en lo relativo a la influencia ejercida sobre el equipo y a la implementación de estrategias motivacionales más consistentes.

Antecedentes locales y/o regionales

Variable 1. Trabajo en equipo

Chinchayhuara (2024) en su tesis *“Propuesta de mejora del trabajo en equipo y la gestión de calidad en la pequeña empresa Minimarket J&L, del distrito de Nuevo Chimbote, 2021”*, planteó como propósito evaluar si la propuesta orientada al fortalecimiento del trabajo colaborativo y a la mejora de la gestión de calidad incide positivamente en el funcionamiento operativo de la microempresa Minimarket J&L, en el

marco del año 2021. La investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico de tipo no experimental, con diseño transversal y descriptivo, y carácter propositivo. Para la obtención de datos, se trabajó con una muestra censal compuesta por seis personas, equivalente al 100 % de la población objetivo, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado de 18 ítems mediante la técnica de encuesta. Los resultados evidenciaron que el 33.33 % de los encuestados manifestó que rara vez se involucra en conflictos interpersonales con sus compañeros; otro 33.33 % indicó que la evaluación del desempeño laboral se realiza con escasa frecuencia; y un 33.33 % señaló que la motivación para el trabajo en equipo se presenta de forma ocasional. En cuanto a las conclusiones, se determinó que la empresa no cuenta con estrategias eficaces de fidelización de clientes, ni con mecanismos adecuados y oportunos para la resolución de problemas operativos

Granados (2024) desarrolló una investigación *“Propuesta de mejora del trabajo en equipo para mejorar la atención al cliente en la empresa turismo Cahuish S.R.L., Huaraz, 2024”* cuyo propósito fue identificar estrategias de mejora en el trabajo colaborativo con el fin de optimizar la atención al cliente en la empresa objeto de estudio. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con carácter descriptivo propositivo y un diseño metodológico no experimental de tipo transversal. Para la recolección de información, se trabajó con una muestra compuesta por 15 colaboradores y 50 usuarios del servicio, a quienes se les aplicaron cuestionarios diferenciados: uno dirigido al personal, con nueve ítems, y otro orientado a los clientes, con ocho preguntas, ambos administrados mediante la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos reflejaron que el 56.67 % de los trabajadores manifestó que siempre se conforman equipos de trabajo para brindar una atención adecuada, y el mismo porcentaje indicó que el clima laboral favorece el desempeño de sus funciones. Por su parte, el 52 % de los clientes señaló que recibe información sobre el servicio de manera constante. En conclusión, se evidenció una correlación significativa entre el trabajo en equipo y la mejora en la atención al cliente, lo que sugiere que una dinámica colaborativa efectiva incide positivamente en la calidad del servicio ofrecido.

Hurtado (2022) en su tesis *“Trabajo en equipo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurante Tamya, distrito Huaraz, Ancash, 2021”*, planteó como objetivo identificar el papel del trabajo colaborativo en la gestión de calidad dentro de micro y pequeñas empresas del sector restaurantero. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental,

transversal y descriptivo, de naturaleza propositiva. Para la obtención de datos, se trabajó con una muestra de doce colaboradores del Restaurante Tamyá, quienes respondieron un cuestionario estructurado compuesto por dieciséis ítems. Entre los principales hallazgos, el 58.33 % de los participantes consideró que la empresa logra alcanzar sus metas; sin embargo, el 83.33 % indicó que el trabajo en equipo se practica únicamente de forma esporádica. A partir de estos resultados, se concluye que la organización presenta deficiencias en su capacidad de liderazgo y orientación estratégica, lo que limita el fortalecimiento de la gestión interna.

Variable 2. Rendimiento laboral

Cano (2024) orientó su estudio “*Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las cajas municipales de ahorro y crédito de Chimbote 2023*”, cuyo objetivo es examinar la vinculación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote durante el año 2023. La investigación se clasificó como aplicada, con un diseño metodológico no experimental, de corte transversal, y enfoque descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por cincuenta trabajadores, abordados mediante un muestreo censal. Para la recolección de información, se empleó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado. Entre los hallazgos más relevantes, el 54 % de los encuestados presentó un nivel elevado en la dimensión de comunicación interpersonal; el 44 % en autonomía para la toma de decisiones; el mismo porcentaje en motivación; el 42 % en la variable de clima laboral; el 52 % en productividad; y el 56 % en eficacia. El análisis permitió concluir que un entorno laboral favorable se asocia directamente con un mejor desempeño, evidenciando que fortalecer el clima organizacional puede potenciar tanto la productividad como la eficiencia.

Bedon (2023) en su tesis titulado “*El clima laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa ferretería Horizonte de Huaraz, 2023*”, formuló su estudio con el propósito de identificar las características esenciales del clima organizacional que inciden en el incremento del rendimiento laboral dentro de la empresa analizada. La investigación se sustentó en un enfoque descriptivo-cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal, dado que la información fue recolectada en un único momento temporal. La muestra representó el 50 % de la población total, conformada por

ocho colaboradores, quienes respondieron un cuestionario estructurado. Entre los principales hallazgos, el 37.5 % indicó que el liderazgo inspira confianza con relativa frecuencia; el 50 % expresó sentirse reconocidos al alcanzar los objetivos propuestos; otro 50 % señaló que la práctica de la empatía dentro de la organización ocurre ocasionalmente. A partir de estos datos, se concluye que la empresa presenta debilidades en el ejercicio de un liderazgo efectivo.

Huerta (2024) “*Rendimiento y estrés laboral en los colaboradores del hotel el Tumi de tres estrellas, Huaraz, 2023*”, tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre el desempeño y el estrés ocupacional en el personal de un hotel específico. Para lograrlo, se aplicó un enfoque cuantitativo, de naturaleza aplicada, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. La investigación se centró en una población de 42 empleados, utilizando una muestra censal. Como técnica principal, se empleó la encuesta, con un cuestionario diseñado para evaluar ambas variables. Los hallazgos revelaron que un porcentaje considerable del personal experimenta agotamiento emocional (40.5%), frustración psicológica (59.5%), y se siente abrumado por las responsabilidades (54.8%). Además, se identificó que una gran proporción manifiesta ansiedad (57.1%) y síntomas de depresión (59.5%) relacionados con sus funciones. En conclusión, el estudio evidenció que el estrés laboral tiene un impacto negativo directo en la salud de los colaboradores, lo que a su vez se traduce en un menor rendimiento dentro de la organización.

2.2. Bases teóricas

Variable 1. Trabajo en equipo

Aguilar et al. (2021) explican que el trabajo corporativo se define como un conjunto de personas que colaboran y se relacionan entre sí para alcanzar una meta común, logrando la unificación del propósito mediante la contribución de conocimientos, habilidades y esfuerzos de cada miembro. En cualquier organización, el trabajo en equipo es siempre un componente esencial, y su éxito depende considerablemente del consenso entre los participantes, así como de la calidad de la comunicación y el nivel de dedicación de todos los miembros involucrados en la organización.

González et al. (2022), definen un equipo como un conjunto de dos o más individuos que involucran entre sí, manteniendo una relación de interdependencia, y que se agrupan con el fin de alcanzar un propósito. En este contexto, los equipos de trabajo deben atravesar un proceso evolutivo o una secuencia estructurada denominada modelos. Diversos modelos de equipos tienen como propósito llevar a cabo tareas específicas dentro de un tiempo determinado, mientras que otros siguen una estructura distinta, influenciada por factores como la seguridad, el estatus, la autoestima, la afiliación, el poder y la consecución de metas.

Gordon (2023) afirma que un equipo puede entenderse como un grupo de individuos con habilidades complementarias, unidos por un propósito compartido, objetivos de rendimiento claros y una metodología o estilo de trabajo común. Los miembros de este grupo asumen responsabilidades de manera conjunta, lo que implica la necesidad de mantener una comunicación fluida, así como de fomentar el compañerismo, la confianza y el apoyo mutuo entre ellos.

Smith (2021) detallan al trabajo cooperativo como un grupo reducido de individuos cuyas habilidades se complementan mutuamente, unidos por un propósito común, con objetivos laborales y una planificación compartida, además de asumir una responsabilidad colectiva. En este sentido, se considera que un equipo está compuesto por personas bien estructuradas y enfocadas en alcanzar una meta común, en las que se intercambian y asumen roles y funciones conforme a lo establecido por sus miembros.

Por consiguiente, el trabajo en equipo se constituye en un factor decisivo para alcanzar la eficiencia y la innovación en las organizaciones, ya que permite integrar talentos, experiencias y perspectivas diversas hacia un mismo objetivo. Esta práctica fomenta la comunicación asertiva, la confianza y la corresponsabilidad en la toma de decisiones, asimismo, contribuye a fortalecer la cohesión interna y a generar un sentido de pertenencia entre los miembros del grupo, desde una mirada investigativa, resulta relevante analizar cómo la colaboración efectiva impacta en la resolución de problemas y en la productividad de las PyMES.

Tipos de equipos

Entender los diferentes tipos de trabajo en equipo es crucial para tener una comprensión completa de cómo se puede conformar un equipo argumentativo. De acuerdo con Raffino (2021), se señala que:

Equipos informales: Son aquellos que surgen de manera espontánea dentro de una organización, sin una estructura formal establecida, lo cual se forman por afinidad, intereses comunes o necesidades específicas entre los miembros. Su principal característica es la flexibilidad y la ausencia de jerarquías rígidas, dado que generalmente, fortalecen las relaciones interpersonales. Contribuyen a mejorar la comunicación y el clima laboral.

Equipos tradicionales: Son grupos de trabajo organizados jerárquicamente donde la autoridad recae en un líder o supervisor, por ende, cada miembro cumple funciones específicas y reporta directamente a la persona a cargo. Se caracterizan por la formalidad, disciplina y estructura clara de roles, por el cual se funcionan bajo normas y procedimientos establecidos. Son comunes en entornos laborales con estilos de dirección vertical.

Equipos de resolución de problema: Están conformados para analizar situaciones específicas, identificar causas y proponer soluciones concretas, debido a sus integrantes provienen de distintas áreas y aportan diversas perspectivas. Su enfoque está en mejorar procesos, prevenir dificultades y optimizar resultados, donde tienen un tiempo de duración definido. Se caracterizan por su orientación a la innovación y la mejora continua.

Equipos de liderazgo: Se componen por personas con capacidad de guiar, motivar y coordinar a otros miembros de la organización, donde su función principal es tomar decisiones estratégicas y establecer metas. Están enfocados en la dirección y desarrollo del talento humano. Donde la cultura ambiental y en la productividad general, ay que requieren habilidades de comunicación, negociación y gestión.

Equipos autodirigidos: Son grupos autónomos que se organizan y gestionan sin supervisión constante de un líder formal, dado que sus integrantes asumen la responsabilidad colectiva de planificar, ejecutar y evaluar su trabajo. Se caracterizan por la toma de decisiones compartida y el compromiso mutuo, lo cual fomentan la creatividad, la

innovación y la autogestión, ya que se elevan la motivación y el sentido de pertenencia en la organización.

Funciones de los grupos

El trabajo en equipo implica una colaboración activa entre los miembros, no solo en la realización de las tareas asignadas a cada uno de manera individual, sino también en la integración y cooperación constante entre ellos. Para que esta colaboración sea efectiva, es fundamental que cada miembro posea un conjunto diverso de habilidades comunicativas, además de ser capaz de escuchar atentamente y comprender los puntos de vista y perspectivas de sus compañeros. Este tipo de interacción, basada en el respeto mutuo y la comprensión, es esencial para el éxito de cualquier equipo (Bechallenge, 2022).

Los grupos no solo cumplen con funciones operativas y sociales, sino que también desempeñan un papel crucial en el ámbito psicológico, ya que contribuyen al cumplimiento de las necesidades de pertenencia de los individuos, fortalecen su identidad, y facilitan la verificación y definición del entorno social en el que interactúan. Además, permiten abordar y resolver diversas dificultades o llevar a cabo tareas de manera colectiva. Sin embargo, es importante destacar que un grupo de trabajo puede resultar ineficaz si no se encuentra en un ambiente adecuado, y si los miembros de este no reconocen plenamente la relevancia y el impacto de su participación en las actividades del grupo (Bechallenge, 2022).

Limitaciones de trabajo en equipo

Robbins y Finley (2022), se identifican diversas razones por las cuales surgen problemas en el funcionamiento del trabajo en equipo, lo que genera retrasos en la ejecución de las actividades y dificulta alcanzar los objetivos establecidos. Entre estas razones se encuentran:

Mala toma de decisiones: Se refiere a la elección de alternativas inadecuadas debido a la falta de información o de un análisis profundo, lo que genera consecuencias negativas en los resultados y retrasa el logro de los objetivos. Este problema suele deberse a la presión del tiempo, la ausencia de datos confiables o la inexperiencia, afectando tanto al rendimiento individual como grupal y disminuyendo la confianza en el equipo.

Metas que están claras: Son objetivos establecidos de manera precisa y comprensible para todos los integrantes de una organización, lo que facilita la planificación de estrategias y la asignación de responsabilidades. La claridad de las metas permite enfocar los esfuerzos hacia un propósito común, incrementando la motivación, el compromiso y favoreciendo la medición del progreso alcanzado.

Liderazgo no efectivo: Se presenta cuando la persona encargada de dirigir carece de habilidades para motivar, coordinar o resolver conflictos, lo que genera desorganización y bajo rendimiento en los miembros. La falta de comunicación adecuada y de empatía provoca pérdida de confianza y desmotivación, afectando directamente el cumplimiento de las metas organizacionales.

Individual: Hace referencia al ámbito personal en el que cada persona asume sus propias responsabilidades y decisiones dentro de un contexto. En el trabajo, describe las tareas que se realizan de manera autónoma sin depender de un equipo, fomentando la autogestión, la disciplina y la productividad, aunque también puede limitar la colaboración y el intercambio de ideas.

Dimensión 1. Equipos de alto desempeño

Un equipo de alto desempeño es un grupo de individuos con habilidades complementarias que trabajan juntos de manera interdependiente para lograr objetivos comunes, superando las expectativas organizacionales, estos equipos se caracterizan por una comunicación efectiva, liderazgo compartido y un alto nivel de compromiso y confianza entre sus miembros (Galeano, 2023).

Los equipos de alto desempeño son grupos de trabajo que, mediante la colaboración efectiva, logran resultados superiores a los esperados, ya que estos equipos se distinguen por su capacidad para innovar, adaptarse rápidamente a los cambios y mantener una cohesión interna que les permite enfrentar desafíos complejos de manera eficiente (Castellanos, 2023).

En consecuencia, los equipos de alto desempeño se caracterizan por su capacidad de alcanzar objetivos exigentes gracias a la sinergia entre sus miembros, asimismo, destacan por la confianza mutua, la comunicación efectiva y el compromiso compartido, elementos que potencian la productividad y la innovación. De igual modo, la claridad en

los roles y la orientación a resultados permiten mantener un enfoque estratégico en cada tarea.

Indicador 1. Participativo

El liderazgo participativo implica que los líderes consulten y consideren las opiniones de sus subordinados antes de tomar decisiones, este enfoque fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y democrático, donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización, al promover la participación de los miembros, se fomenta la mejora continua, la toma de decisiones compartida (Segura, 2024).

El liderazgo participativo se caracteriza por la inclusión activa de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, este estilo de liderazgo promueve la colaboración, la confianza y el compromiso, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y desempeño organizacional, los empleados tienen voz y voto, lo que crea un clima de respeto y empatía (Sangronis, 2024).

Por lo tanto, un enfoque participativo en el trabajo en equipo permite que todos los miembros se involucren activamente en el proceso de toma de decisiones, lo que fomenta un ambiente colaborativo, esta participación genera un sentido de pertenencia y compromiso, ya que cada integrante siente que sus opiniones y aportes son valorados, además, facilita la innovación y la resolución de problemas.

Indicador 2. Responsabilidad

La responsabilidad en un equipo de trabajo implica que cada miembro asuma el compromiso de cumplir con sus tareas y contribuir al logro de los objetivos comunes, este sentido de responsabilidad individual y colectiva es esencial para el buen funcionamiento y éxito del equipo, cada miembro entiende la importancia de sus acciones y cómo estas impactan en los resultados del grupo (Guzmán, 2024).

Se refiere a la participación de las empresas en la adopción y puesta en práctica de iniciativas sociales, dirigidas a la mejora continua de la comunidad en que operan, constituye una forma de generar bienestar colectivo, que inicia desde su interior, a partir de

la atención a las personas que hacen vida en ellas, esta responsabilidad implica actuar de manera ética (Cano, 2024).

En este contexto, la responsabilidad es esencial para garantizar el éxito a largo plazo, ya que cada miembro del equipo debe asumir sus tareas y compromisos de manera proactiva. Una actitud responsable asegura que las metas se alcancen de manera eficiente, ya que los empleados conocen el impacto de su trabajo en los resultados finales, además, fomenta la confianza entre los miembros del equipo y refuerza la cultura de cumplimiento.

Indicador 3. Creatividad

La creatividad en el contexto organizacional es la capacidad de generar ideas nuevas y útiles que contribuyan a la innovación y mejora de procesos, productos o servicios, fomentar la creatividad dentro de los equipos permite a las organizaciones adaptarse a cambios y resolver problemas de manera efectiva (López, 2021).

La creatividad es la habilidad de pensar de manera original y generar soluciones novedosas a los desafíos existentes, en un entorno empresarial, la creatividad es crucial para el desarrollo de estrategias competitivas y la adaptación a un mercado en constante cambio, fomentar una cultura creativa dentro de los equipos fortalece la capacidad de la organización para afrontar retos y aprovechar oportunidades (Martínez, 2024).

De igual manera, la creatividad es un motor de innovación dentro de los equipos de trabajo, ya que permite encontrar soluciones novedosas a los retos que enfrentan. Esta capacidad para generar ideas originales no solo mejora los procesos existentes, sino que también abre puertas a nuevas oportunidades de negocio, además, un ambiente que fomenta la creatividad impulsa el desarrollo personal y profesional,

Dimensión 1. Equipos eficientes

Un equipo eficiente es aquel que logra los objetivos propuestos en el menor tiempo posible, maximizando el uso de recursos, la eficiencia en un equipo se refleja en su capacidad para coordinar esfuerzos y reducir los desperdicios de tiempo, energía y recursos materiales, la clave para la eficiencia radica en la cooperación continua entre los miembros, asegurando la optimización de procesos (Alvarado, 2024).

Los equipos eficientes se caracterizan por su capacidad para alcanzar metas organizacionales en un tiempo reducido, utilizando los recursos de manera óptima. Para ello, cada miembro debe estar alineado con las metas del equipo y comprender su rol dentro de la estructura organizacional, además, un equipo eficiente promueve la sinergia, lo que significa que el trabajo conjunto genera mejores resultados (Bedon, 2023).

En consecuencia, los equipos eficientes se caracterizan por su capacidad para alcanzar los objetivos establecidos de manera oportuna y con recursos mínimos, estos equipos aprovechan al máximo las fortalezas individuales, asignando tareas según las competencias de cada miembro, lo que optimiza el rendimiento colectivo, una adecuada planificación y coordinación permite un enfoque claro en los resultados.

Indicador 1. Buena comunicación

La buena comunicación es un proceso fundamental en cualquier organización, ya que permite que los miembros intercambien información de manera clara y precisa, esta comunicación no solo implica transmitir mensajes, sino también escuchar y comprender las ideas de los demás, en equipos de trabajo, la buena comunicación asegura que todos los miembros estén alineados con los objetivos comunes (Gómez, 2021).

La buena comunicación en los equipos de trabajo no solo facilita la transferencia de información, sino que también fomenta un ambiente de confianza y colaboración, a través de una comunicación clara y efectiva, los miembros del equipo logran comprender mejor los objetivos, roles y expectativas, esto reduce malentendidos y permite a todos tomar decisiones informadas (Pérez, 2021).

De igual forma, una buena comunicación es esencial para el éxito de cualquier equipo, ya que facilita la transmisión clara de ideas, expectativas y feedback, la comunicación abierta y efectiva asegura que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos y comprendan sus roles y responsabilidades, además, reduce malentendidos y mejora la resolución de conflictos.

Indicador 2. Habilidades de negociación

Las habilidades de negociación son esenciales para resolver conflictos y alcanzar acuerdos beneficiosos entre las partes involucradas, implican la capacidad de escuchar,

entender las necesidades de los otros y encontrar soluciones creativas que satisfagan las demandas de todos los participantes, en el contexto empresarial, estas habilidades son cruciales para establecer relaciones laborales saludables (Rivera, 2021).

Las habilidades de negociación se refieren a la capacidad de las personas para llegar a acuerdos de manera efectiva, ya sea en situaciones comerciales, laborales o personales, estas habilidades incluyen el manejo de la comunicación verbal y no verbal, el establecimiento de objetivos claros y la búsqueda de soluciones que beneficien a ambas partes (González, 2021).

Por otro lado, las habilidades de negociación son cruciales para alcanzar acuerdos beneficiosos tanto dentro como fuera de la organización, un buen negociador sabe escuchar, comprender las necesidades de ambas partes y encontrar soluciones que satisfagan los intereses comunes, estas habilidades no solo se aplican en negociaciones formales, sino también en la resolución de conflictos internos.

Indicador 3. Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para alcanzar un objetivo común, motivando a los miembros del equipo a seguir una visión clara y compartida, los líderes efectivos inspiran confianza y respeto, fomentando un ambiente de trabajo positivo, un líder debe ser capaz de tomar decisiones difíciles, gestionar conflictos y proporcionar orientación a su equipo (Rondón, 2024).

El liderazgo en el ámbito organizacional es el proceso de influir en el comportamiento y las actitudes de los miembros de un grupo para lograr los objetivos de la organización, un buen líder debe ser capaz de inspirar, motivar y orientar a los miembros del equipo para trabajar juntos hacia un propósito común, los líderes exitosos utilizan su visión para guiar el cambio y fomentar un ambiente de colaboración (García, 2023).

El liderazgo es un factor clave en la dirección y el éxito de los equipos de trabajo, un líder efectivo sabe inspirar, motivar y guiar a su equipo hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, además, un buen líder promueve la confianza, fomenta el desarrollo de habilidades individuales y mantiene la moral alta, lo que facilita la consecución de metas.

Variable 2. Rendimiento laboral

Se refiere a la capacidad de un individuo para realizar funciones de manera eficiente, produciendo resultados con mayor rapidez, menor esfuerzo y mejor calidad, enfocándose en la evaluación de su desempeño, la cual reflejará su capacidad de desenvolverse en el entorno laboral. Este concepto abarca la efectividad del personal dentro de las organizaciones, destacándose la productividad individual y la satisfacción en el trabajo realizado (Chiavenato, 2021).

Asimismo, puede determinarse como el conjunto de actividades y comportamientos dirigidos hacia el cumplimiento de tareas específicas en un puesto de trabajo, el cual actúa como un indicador clave de la productividad del empleado. Dado que engloba diversas conductas, el rendimiento laboral puede ser evaluado a través de una segmentación organizada por dimensiones. La medición de este rendimiento resulta crucial, ya que permite identificar patrones recurrentes que reflejan si un individuo adopta una actitud constructiva o destructiva (Gabini, 2021).

Según Matas (2023), el rendimiento laboral se alude a la eficiencia con la que se lleva a cabo un trabajo, abarcando también diversos aspectos del empleado, tales como la gestión, la capacidad de adaptación, la habilidad para cambiar y actualizar sus conocimientos, así como su desarrollo personal. Todos estos elementos deben integrarse adecuadamente para que el individuo realice una contribución significativa a la organización. En términos más simples, el rendimiento laboral es el resultado de la combinación entre el cumplimiento de las tareas y los comportamientos asociados. Otros autores, como Pedraza et al. (2022), sostienen que el rendimiento laboral no se limita exclusivamente a los resultados, sino que también está vinculado a las estrategias individuales que se alinean con las necesidades y objetivos institucionales. En este sentido, los empleados son los principales beneficiarios de los resultados de su rendimiento, ya que este también influye en las oportunidades laborales futuras que podrían tener dentro de la organización.

Por lo expuesto, el rendimiento laboral se entiende como el resultado del compromiso, la motivación y las competencias que cada trabajador aporta al cumplimiento de sus funciones, lo cual este aspecto no solo refleja la productividad individual, sino también la capacidad de responder a los objetivos organizacionales con eficiencia y

calidad. Además, se ve influenciado por factores como el clima laboral, el liderazgo, la capacitación y el reconocimiento, desde una perspectiva investigativa, es pertinente analizar cómo estas variables inciden en la mejora continua del desempeño en las PyMES.

Importancia de rendimiento laboral

El concepto de rendimiento laboral hace referencia a la capacidad de una empresa u organización para alcanzar los objetivos establecidos, ya sean estos de índole económica o estructural, es decir, el resultado final logrado. Asimismo, el rendimiento laboral se vincula con el resultado obtenido a partir de la interacción entre el trabajo y los recursos necesarios, ya que al cumplir los propósitos establecidas (Pérez & Merino, 2021).

El desempeño laboral, ya sea positivo o negativo, constituye un factor fundamental en la correcta ejecución de las actividades diarias de los empleados. Según Motowidlo (2022), el valor global esperado por la empresa respecto a los diversos episodios que un trabajador realiza durante un periodo determinado refleja el rendimiento general de dicho empleado. Este valor puede ser favorable o desfavorable, dependiendo de si el empleado muestra un buen o mal desempeño, y representa la contribución de este al logro de la eficiencia organizacional.

Por ende, se destaca que para mejorar el desempeño laboral es fundamental integrar al personal a través de programas de educación, los cuales fomentan un sentido de pertenencia hacia la organización. En este contexto, la herramienta de evaluación del desempeño adquiere relevancia, ya que permite promover al personal según el perfil requerido por la organización, a la vez que proporciona conocimientos aplicables directamente a la misma.

La evaluación del rendimiento laboral

Peña (2021) conceptualizan el desarrollo como el proceso mediante el cual se evalúa el rendimiento exhaustivo del empleador; en otras palabras, se cuantifica la distribución global que este realiza a la asociación, un factor determinante para su permanencia en la corporación. El objetivo de este proceso es suministrar una evaluación detallada sobre el desempeño del empleado, considerando tanto su rendimiento pasado como el potencial de su desempeño futuro. Para alcanzar este propósito, es necesario

establecer parámetros de rendimiento, sustentados en los elementos específicos de la ocupación que favorecen la medición de un desempeño positivo., dado que el cálculo del desempeño debe realizarse de manera directa y objetiva siempre que sea posible.

Por lo general, la evaluación del proceso es elaborada por el departamento de RR.H, siendo esencial que todos los elementos de la metodología de evaluación estén correctamente implementados para proporcionar retroalimentación precisa al empleado durante una entrevista estructurada. Este enfoque busca mantener un nivel elevado de desempeño en las áreas donde los empleados son eficaces, al tiempo que se trabaja en mejorar aquellas en las que se muestran deficiencias. De esta forma, el empleado podrá obtener una visión más clara y realista sobre los resultados derivados de su desempeño y esfuerzos.

Factores que influyen en rendimiento

El rendimiento laboral constituye una variable de carácter multidimensional que expresa la correspondencia entre los logros obtenidos por el trabajador y los recursos asignados para su consecución. Su evaluación puede abordarse desde distintas perspectivas, entre ellas el rendimiento individual, el cual se mide en función del tiempo empleado (segundos, minutos, horas) y suele representarse mediante indicadores cuantitativos vinculados a la producción, las ventas o el número de gestiones realizadas. Asimismo, se considera el rendimiento colectivo, que se examina en el contexto de unidades organizativas específicas como departamentos, áreas funcionales o secciones dentro de la entidad productiva (Rivera Castro, 2024).

El desempeño laboral constituye un fenómeno multifacético, influido por un conjunto de variables interdependientes. Si bien estos elementos pueden agruparse en categorías generales, su grado de incidencia varía en función de las características individuales del trabajador, la naturaleza del cargo que ocupa y el contexto organizacional en el que se desempeña. Dentro de los principales determinantes que inciden en el nivel de rendimiento se identifican los siguientes

Factores individuales: Son aquellos relacionados con las características propias de cada persona, como sus habilidades, conocimientos, motivaciones, valores y experiencias.

Estos influyen directamente en la manera en que un individuo desempeña sus tareas y se relaciona con los demás dentro de un equipo u organización.

Factores organizacionales: Comprenden los componentes internos que configuran el funcionamiento institucional, tales como la estructura jerárquica, el sistema de valores compartidos, las directrices de gestión y la disponibilidad de recursos. Estos elementos inciden directamente en la configuración del entorno laboral, influyendo tanto en los niveles de productividad como en el grado de compromiso que los colaboradores manifiestan hacia sus funciones

Factores ambientales: Comprenden las condiciones físicas y sociales que rodean el espacio laboral, tales como el clima, la iluminación, la ventilación, el ruido y las relaciones interpersonales. Un ambiente adecuado favorece la concentración, la incentivación y el bienestar general de los personales.

Factores externos: Son aquellos que provienen del entorno y que escapan al control directo de la organización, como la situación económica, las políticas gubernamentales, la competencia del mercado o los cambios tecnológicos. Estos factores pueden generar oportunidades o amenazas que afectan la estabilidad y el desempeño organizacional.

Dimensión 1. Rendimiento en la tarea

El rendimiento en la tarea se refiere a la capacidad de un equipo para cumplir con los objetivos establecidos de manera eficiente y eficaz, este rendimiento se evalúa a través de la calidad y cantidad de los resultados obtenidos en relación con los recursos empleados, un alto rendimiento indica una adecuada coordinación y colaboración entre los miembros del equipo (Hebles, 2021).

El rendimiento en la tarea es un indicador clave de la efectividad de un equipo de trabajo. Se refiere a la capacidad del equipo para alcanzar los objetivos establecidos dentro de los plazos y con los recursos disponibles, este rendimiento está influenciado por factores como la comunicación, la motivación y la cohesión del grupo, equipos con alto rendimiento suelen mostrar una mayor satisfacción laboral (Gil & Sánchez, 2021).

En este sentido, el rendimiento en la tarea es un reflejo de la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, la motivación, el conocimiento y la habilidad para gestionar el tiempo son factores clave que influyen en el desempeño de la tarea, un alto rendimiento no solo cumple con los objetivos establecidos, sino que también contribuye al éxito general de la organización

Indicador 1. Niveles de comunicación

Los niveles de comunicación en un equipo se refieren a los diferentes canales y formas a través de los cuales los miembros intercambian información, estos niveles incluyen la comunicación ascendente, descendente y lateral, cada uno con sus características y propósitos específicos, una comunicación efectiva en todos estos niveles es esencial para el funcionamiento óptimo del equipo (Medrano, 2021).

Los niveles de comunicación en un equipo determinan la fluidez y efectividad del intercambio de información, la comunicación ascendente permite que los miembros expresen sus opiniones y preocupaciones a los superiores, la comunicación descendente facilita la transmisión de instrucciones y directrices desde los líderes hacia el equipo, la comunicación lateral promueve la colaboración (Petroni, 2021).

Por otro lado, los niveles de comunicación son determinantes para el funcionamiento de cualquier equipo, ya que facilitan la comprensión mutua, la resolución de conflictos y la alineación de objetivos, una comunicación abierta y fluida asegura que todos los miembros estén bien informados y comprometidos con los procesos organizacionales, como niveles adecuados de comunicación contribuyen a la eficiencia operativa y el éxito organizacional.

Indicador 2. Solución de problemas

La solución de problemas en un equipo implica identificar, analizar y abordar desafíos que afectan el desempeño grupal, este proceso requiere pensamiento crítico, creatividad y colaboración entre los miembros, equipos efectivos utilizan diversas estrategias, como la lluvia de ideas y el análisis de causa raíz, para encontrar soluciones viables, la capacidad de resolver problemas de manera eficiente (Lozada, 2021).

La solución de problemas es una habilidad esencial en equipos de trabajo, ya que permite enfrentar y superar obstáculos que impiden el logro de objetivos, este proceso involucra la identificación clara del problema, la generación de alternativas y la implementación de la solución más adecuada, equipos con alta capacidad para resolver problemas suelen ser más innovadores y resiliente (González, 2021).

De igual manera, la capacidad de solución de problemas es fundamental en cualquier entorno de trabajo, ya que permite a los equipos enfrentar desafíos de manera rápida y efectiva, la habilidad para identificar problemas, analizarlos y proponer soluciones viables mejora la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y superar obstáculos ya que, esta habilidad es esencial para mantener la competitividad y la sostenibilidad en el mercado.

Indicador 3. Calidad de trabajo

La calidad de trabajo se refiere a la medida en que las condiciones laborales permiten a los empleados desempeñar sus funciones de manera efectiva y satisfactoria, incluye aspectos como el ambiente físico, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento, un entorno de trabajo de calidad contribuye al bienestar de los empleados y mejora su rendimiento (Torres & Agulló, 2021).

La calidad de trabajo es un concepto multidimensional que abarca tanto factores objetivos como subjetivos del entorno laboral, factores como la seguridad, la equidad, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre la vida laboral y personal son fundamentales, además, la percepción que los empleados tienen de estos factores influye directamente en su satisfacción y compromiso (Segurado, & Agulló).

La calidad de trabajo es un factor clave para el éxito organizacional, ya que influye directamente en la satisfacción del cliente y en la reputación de la empresa. Un trabajo de alta calidad no solo cumple con los estándares establecidos, sino que también demuestra el compromiso del equipo con la excelencia y la mejora continua, así, mantener altos estándares de calidad es crucial para garantizar el crecimiento.

Dimensión 2. Rendimiento en el contexto

El rendimiento en el contexto organizacional se refiere a la capacidad de los empleados para cumplir con sus tareas y responsabilidades de manera efectiva, considerando las condiciones específicas del entorno laboral, este rendimiento se ve influido por factores como el clima organizacional, la cultura corporativa y los recursos disponibles (Cabezas & Brito, 2021).

El rendimiento en el contexto laboral también implica la adaptación de los empleados a las dinámicas y cambios del entorno organizacional, factores como la estructura organizativa, los procesos de comunicación y el liderazgo influyen directamente en cómo los empleados desempeñan sus funciones, un contexto organizacional claro y bien definido facilita la toma de decisiones y mejora la eficiencia (García, 2023).

En consecuencia, en el contexto laboral está estrechamente relacionado con la capacidad de los empleados para adaptarse a las circunstancias cambiantes y ejecutar sus tareas de manera efectiva en función de las condiciones del entorno, esto implica no solo cumplir con las expectativas del puesto, sino también entender las dinámicas y los retos del contexto en el que se desarrolla el trabajo.

Indicador 1. Problemas laborales

Los problemas laborales son situaciones que afectan negativamente el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados, estos pueden incluir conflictos interpersonales, condiciones laborales inadecuadas, falta de recursos o comunicación deficiente, la resolución efectiva de estos problemas requiere una intervención oportuna y estrategias adecuadas (Güiza, 2021).

Los problemas laborales también pueden surgir de la falta de claridad en los roles, expectativas no cumplidas o ausencia de políticas claras de recursos humanos, estos problemas afectan la moral de los empleados y pueden generar un clima organizacional negativo, la identificación temprana y el abordaje adecuado de estos problemas son esenciales para prevenir consecuencias más graves (Guzmán, 2024).

Por otro lado, son una realidad que puede afectar tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia de la organización, conflictos interpersonales, diferencias en

la gestión de tareas o falta de comunicación pueden generar tensiones que afectan el ambiente de trabajo, es crucial identificar estos problemas de manera temprana para implementar soluciones efectivas, lo que puede mejorar la productividad, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

Indicador 2. Apoyo organizacional

El apoyo organizacional percibido se refiere a la creencia de los empleados de que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar, este apoyo puede manifestarse a través de políticas de recursos humanos, reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un ambiente de trabajo positivo, un alto nivel de apoyo organizacional está asociado con mayor satisfacción laboral (Flores, 2021).

También se refiere a las acciones concretas que la organización implementa para respaldar a sus empleados, como programas de bienestar, flexibilidad laboral y políticas inclusivas, este apoyo no solo mejora la calidad de vida laboral, sino que también incrementa la productividad y el compromiso organizacional, la percepción de apoyo organizacional influye en cómo los empleados enfrentan los desafíos laborales (Flores, 2021).

En este contexto, es esencial para el desarrollo y bienestar de los empleados, un entorno laboral que proporciona recursos adecuados, capacitación continua y retroalimentación positiva contribuye al crecimiento profesional y la motivación del equipo, además, el apoyo organizacional fomenta la lealtad, ya que los empleados sienten que la empresa se preocupa por su éxito y bienestar.

Indicador 3. Aspectos negativos

En el entorno laboral incluyen factores que afectan adversamente el bienestar y desempeño de los empleados, estos pueden ser condiciones de trabajo inseguras, falta de reconocimiento, liderazgo deficiente o conflictos interpersonales, la presencia de estos aspectos puede llevar a una disminución de la motivación, aumento del estrés y rotación de personal, identificar y abordar estos aspectos es crucial para mejorar el clima organizacional (Pérez, 2021).

También pueden manifestarse en la cultura organizacional, como la falta de comunicación, políticas inconsistentes o ausencia de oportunidades de desarrollo, estos elementos generan desconfianza y desmotivación entre los empleados, además, pueden contribuir a un ambiente laboral tóxico que afecta la salud mental y física de los trabajadores, es fundamental que las organizaciones reconozcan estos aspectos y trabajen en su mejora continua (Huerta, 2024).

Los aspectos negativos en el entorno laboral pueden tener un impacto considerable en la productividad y la satisfacción de los empleados, factores como el estrés, la falta de reconocimiento o el clima organizacional tóxico pueden generar desmotivación, afectando el desempeño general, es importante abordar estos aspectos de manera proactiva mediante la implementación de estrategias de bienestar, comunicación abierta y programas de desarrollo.

Marco conceptual

Trabajo en equipo: Es la colaboración organizada entre varias personas que aportan sus conocimientos, habilidades y esfuerzos para alcanzar metas comunes, generando sinergia colectiva y mejores resultados que el trabajo individual. Permite enfrentar desafíos complejos mediante la cooperación activa y el intercambio de ideas diversas, alineando acciones hacia un propósito compartido. Facilita la cohesión, el apoyo mutuo y la motivación interna, creando un sentido de pertenencia y comprometida con los propósitos del grupo. (Cano, 2024)

Rendimiento laboral: Se refiere al comportamiento de un trabajador que contribuye directamente a los resultados organizacionales mediante la ejecución de sus tareas de forma efectiva y productiva. Incluye aspectos observables como acciones diarias y toma de decisiones, así como procesos mentales que influyen en el desempeño, reflejando el grado de compromiso y esfuerzo. No siempre se traduce inmediatamente en resultados debido a factores externos, pero constituye la base sobre la cual se establece la eficacia individual y grupal. (Alvarado, 2024)

Toma decisiones: Es el proceso mediante el cual una persona o un grupo evalúa diferentes alternativas y elige la más adecuada para alcanzar los objetivos establecidos. Implica analizar información pertinente, considerar las posibles consecuencias y anticipar

resultados con base en una visión estratégica. Un buen proceso de toma de decisiones promueve soluciones fundamentadas, equilibra perspectivas y reduce sesgos, especialmente cuando participa de manera activa más de un miembro. (Estupiñán, 2022)

Liderazgo: Consiste en la capacidad de influir, motivar y coordinar un grupo de personas hacia el logro de metas compartidas, delegando responsabilidades, tomando la iniciativa y gestionando proyectos de forma eficiente. Va más allá de imponer autoridad, ya que propicia un entorno de confianza, estímulo y motivación, favoreciendo la cohesión y el compromiso colectivo. (Granados, 2024)

Creatividad laboral: Es la capacidad de generar ideas originales y soluciones novedosas que aporten valor en el contexto laboral, ayudando a mejorar procesos, adaptarse a los cambios y diferenciarse competitivamente. Estimula la innovación institucional, promueve el pensamiento divergente y favorece el desarrollo de propuestas útiles frente a nuevos retos. Cuando se cultiva en un entorno de confianza y colaboración, puede transformar desafíos en oportunidades. (Chinchayhuara, 2024)

Comunicación laboral: Se refiere al intercambio de información claro, efectivo y oportuno entre miembros de una organización, ya sea formal o informal, con el fin de coordinar acciones, evitar malentendidos y construir confianza mutua. Incluye canales establecidos como manuales y protocolos, pero también conversaciones espontáneas que pueden influir en el ambiente laboral. (Bedon, 2023)

Empresa: Es una organización estructurada dedicada a la producción de bienes o servicios con el fin de satisfacer necesidades humanas y generar valor económico. Opera mediante la coordinación de recursos humanos, materiales y financieros hacia la consecución de objetivos estratégicos y sostenibles. Está integrada por distintas áreas funcionales que interactúan para alcanzar sus metas, impulsar su desarrollo y asegurar su permanencia. (De La Cruz, 2024)

Clima laboral: Es el conjunto de percepciones, emociones y actitudes que predominan entre los empleados en su entorno de trabajo, afectando directamente su satisfacción, productividad y compromiso. Abarca aspectos tangibles como las condiciones físicas, la comunicación y los recursos disponibles, así como elementos intangibles como

la cultura, el apoyo interpersonal y el liderazgo. Un clima positivo motiva, fortalece la colaboración, reduce el estrés y promueve un ambiente saludable. (Granados, 2024)

Objetivos: Son los fines específicos que una persona u organización se propone alcanzar en un periodo determinado, proporcionando dirección y enfoque para las acciones. Sirven como guía para planificar actividades, asignar recursos y evaluar resultados, contribuyendo a la coherencia estratégica. Cuando están bien definidos, facilitan la toma de decisiones, aumentan la motivación, orientan el esfuerzo colectivo y permiten medir el progreso alcanzado (Alvarado, 2024)

Eficiencia: Es la capacidad de lograr resultados óptimos utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero, esfuerzo o materiales. Se enfoca en el cómo se ejecutan las tareas, priorizando la racionalidad, la organización del trabajo y la eliminación de desperdicios. A nivel individual o grupal, la eficiencia impulsa la productividad, reduce costos y contribuye significativamente al rendimiento organizacional y a la sostenibilidad del negocio. (Cano, 2024)

Eficacia: Se alude al grado en que se alcanzan los metas planteados, sin importar tanto los recursos utilizados, enfocándose principalmente en el qué se logra. Evalúa si la meta fue cumplida y hasta qué punto tuvo impacto, independientemente del proceso. Es un indicador clave del éxito organizacional, ya que mide la capacidad real de lograr resultados significativos. (Bedon, 2023)

2.3. Hipótesis

El presente estudio denominado: “*Propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025*”, no se planteó hipótesis, debido a que fue una investigación de nivel descriptivo, según Hernández y Mendoza (2022) la conciben como una proposición que plantea de manera anticipada la relación entre dos o más variables dentro de un fenómeno, lo cual permite orientar el proceso de investigación científica hacia la comprobación o refutación empírica. De esta manera, la hipótesis no constituye una afirmación definitiva, sino una guía provisional que se somete a prueba mediante la recolección y el análisis de datos.

II. Metodología

3.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo.

Tipo: Aplicada

El estudio fue de tipo aplicada porque tiene el propósito de buscar soluciones con base en los conocimientos adquiridos, Según Ramírez (2022), es una estrategia de investigación orientada a la resolución de problemas prácticos y concretos, lo cual se caracteriza por generar conocimiento útil para la toma de decisiones, la innovación o la mejora de procesos, basándose en un enfoque inductivo y pragmático que integra teorías existentes con la observación y el análisis de situaciones reales. La investigación fue de tipo aplicada porque ayudó a resolver los problemas identificados en la investigación con respecto a las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral para lo cual se elaboró una propuesta y un plan de mejora.

Enfoque: Cuantitativo

La investigación fue de enfoque cuantitativo, como menciona López (2023), la investigación cuantitativa es una estrategia de investigación que se centra en la medición y el análisis numérico de los fenómenos. Se basa en un enfoque deductivo, donde se busca comprobar hipótesis y teorías mediante la recopilación de datos objetivos y estructurados, guiada por los principios del positivismo y la objetividad científica. Por consiguiente, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, dado que se fundamentó en el uso de herramientas matemáticas y estadísticas para la recolección y análisis de datos, donde este enfoque permitió obtener resultados objetivos sobre las situaciones investigadas, facilitando la medición y descripción de las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral.

Nivel de investigación

El presente estudio fue de nivel descriptiva- de propuesta.

Descriptivo

La investigación fue de nivel descriptivo, como explica Paredes (2021), es un enfoque que se centra en identificar, detallar y analizar las características de un fenómeno tal como se presenta en la realidad. Su finalidad principal es organizar y presentar información de manera sistemática, permitiendo comprender el objeto de estudio sin

intervenir en él. Por lo cual la investigación fue de nivel descriptivo porque los datos recopilados del estudio permitieron conocer cada una de las características de las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral sin buscar relación entre ambas.

De propuesta

Según Castillo (2023), es una estrategia de investigación orientada a desarrollar soluciones o alternativas concretas para un problema identificado, basándose en el análisis de la información disponible y en principios teóricos que respalden la viabilidad de la propuesta. En relación con la problemática de la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., se elaboró una propuesta y un plan de mejora con la finalidad de que la gerencia conociera las dificultades existentes en el trabajo en equipo, las cuales estaban afectando el rendimiento laboral de los colaboradores. Se observó que la falta de coordinación y comunicación entre los integrantes del equipo generaba retrasos en los procesos internos y afectaba la eficiencia en las labores diarias. Asimismo, la ausencia de roles claros y de mecanismos de seguimiento limitaba el desarrollo de competencias individuales y colectivas, impactando negativamente en la productividad general de la empresa. Por ello, se recomendó implementar un plan de mejora que incluyera capacitación en trabajo colaborativo, establecimiento de funciones específicas, estrategias de comunicación efectiva y seguimiento del desempeño, con el objetivo de fortalecer el trabajo en equipo y optimizar el rendimiento laboral en la microempresa.

Diseño de investigación

El informe fue de diseño no experimental transversal.

Fue no experimental, tal como menciona López (2021), es un tipo de investigación en la que no se manipulan variables de manera controlada, sino que se observa y analiza el fenómeno tal como ocurre de forma natural. Este enfoque permite estudiar relaciones entre variables sin intervención directa del investigador, utilizando técnicas como encuestas, entrevistas o análisis documental. De acuerdo con lo anterior, fue de diseño no experimental porque no se manipuló las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral solamente se describió conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de manipulaciones.

Transversal

Según Pérez (2021) es un tipo de diseño de investigación en el que se recopilan datos en un solo momento o en un corto período de tiempo, sin realizar seguimiento o intervención a lo largo del tiempo. Este diseño permite estudiar la relación entre variables de manera instantánea, proporcionando una visión general de un fenómeno o comportamiento en un punto específico. De acuerdo con lo anterior la investigación fue de corte transversal porque se desarrolló en un espacio de tiempo determinado, por lo cual tuvo un inicio y fin específico del año 2025.

3.2. Población

Para García (2021), la población en un estudio investigativo corresponde al total de unidades ya sean individuos, objetos, eventos o fenómenos que comparten una característica específica y que resultan pertinentes para el análisis. La composición de esta población varía en función del tipo de investigación, siendo definida por su relevancia respecto al problema de estudio y los objetivos planteados.

Para el presente estudio la población está constituida por 10 trabajadores según datos brindados por la representante de la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, se tuvo en cuenta a los trabajadores para ambas variables, ya que ellos fueron quienes evaluaron el trabajo en equipo y rendimiento laboral.

Criterio de inclusión y exclusión

Inclusión: Se incluyeron en el estudio a 10 trabajadores de la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan.

Exclusión: No se excluyó a ningún trabajador, puesto que todos participaron en la investigación.

Muestra

Según Rodríguez (2022), la muestra constituye un segmento representativo de la población que se elige para formar parte del estudio. Su selección tiene como finalidad obtener datos que permitan inferencias válidas sobre el conjunto total, evitando así la necesidad de analizar a cada uno de sus integrantes.

La muestra del presente estudio estuvo compuesta por 10 trabajadores según datos brindados por la representante de la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan.

Muestreo: Censal

Según Díaz (2021), es una estrategia de selección en la que se incluye a la totalidad de los miembros que conforman la población objetivo, sin aplicar criterios de muestreo probabilístico o no probabilístico. Esta modalidad resulta especialmente pertinente cuando el tamaño poblacional es reducido o cuando se requiere una caracterización exhaustiva y precisa de todos los elementos que integran el universo de estudio. Fue de muestreo censal porque se utilizó al 100% de la población para las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral.

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o Valoración
Trabajo en equipo	En la variable trabajo en equipo se han planteado dos dimensiones. La primera denominada Equipos de alto desempeño, la cual incluye los siguientes indicadores: participación, responsabilidad y creatividad; la segunda dimensión fue Equipos eficientes, con los indicadores buena comunicación, habilidades de negociación y liderazgo. Es por ello por lo que se elaboró un cuestionario de 6 ítems para la variable trabajo en equipo (Huertas & Vidaos, 2025).	Equipos de alto desempeño	Participativo	Likert	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5
			Responsabilidad		
			Creatividad		
		Equipos eficientes	Buena comunicación		
			Habilidades de negociación		
			Liderazgo		
Rendimiento laboral	En la variable rendimiento laboral se han planteado dos dimensiones. La primera denominada Rendimiento en la tarea, la cual incluye los siguientes indicadores: nivel de comunicación, solución de problemas y calidad de trabajo; la segunda dimensión fue Rendimiento en el contexto, con los indicadores problemas laborales, apoyo organizacional y aspectos negativos. Es por ello por lo que se elaboró un cuestionario de 6 ítems para la variable rendimiento laboral (Bedon, 2023).	Rendimiento en la tarea	Nivel de comunicación	Likert	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5
			Solución de problemas		
			Calidad de trabajo		
		Rendimiento en el contexto	Problemas laborales		
			Apoyo organizacional		
			Aspectos negativos		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Fernández et al. (2022), la técnica es un procedimiento sistemático y estructurado de recolección de datos que se utiliza para obtener información precisa y confiable sobre el fenómeno estudiado. Su propósito es garantizar que los datos recolectados sean pertinentes y válidos, facilitando el análisis de la población o muestra seleccionada en el trabajo, debido las técnicas pueden variar dependiendo del enfoque del estudio, y pueden incluir encuestas, entrevistas, observaciones o análisis de documentos, entre otras. En efecto de lo anterior, en el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta a los trabajadores de la empresa para evaluar a las variables trabajo en equipo y rendimiento laboral.

Instrumento

De acuerdo con Rodríguez y Martínez (2021), el instrumento es un conjunto de herramientas o técnicas sistemáticamente diseñadas para recolectar datos de manera precisa y válida. Estos instrumentos, que pueden incluir encuestas, entrevistas, cuestionarios o pruebas, están estructurados de manera clara y ordenada para asegurar que la información obtenida sea confiable, objetiva y relevante para el estudio, lo cual su objetivo es medir o evaluar de forma efectiva las variables que se desean analizar en el estudio. En el presente estudio se empleó un cuestionario estructurado por 15 ítems, distribuidos en dos: 9 orientados a evaluar la variable trabajo en equipo y 6 dirigidos a medir el rendimiento laboral, todos formulados bajo una escala tipo Likert. La validez de contenido del instrumento fue determinada mediante juicio de expertos, contando con la participación de tres evaluadores con formación de maestría y/o doctorado en el campo de la Administración. Asimismo, se verificó la confiabilidad interna del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, calculado de forma independiente para cada una de las variables analizadas.

3.5. Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2021), el análisis de datos consiste en un conjunto de procedimientos y técnicas orientadas a organizar, interpretar y transformar la información recolectada en resultados significativos. La elección del método de análisis depende del

tipo de datos, los objetivos del estudio y las características de las variables consideradas, asegurando así una interpretación rigurosa y coherente con el diseño investigativo.

Para el procesamiento y análisis de datos, se llevó a cabo un análisis descriptivo que incluyó la tabulación y el resumen de la información recopilada a través de las diferentes dimensiones de las variables. Se elaboraron tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con la asistencia de diversos programas informáticos, además de utilizar Microsoft Office para la redacción, corrección y la creación de tablas y figuras en el informe final, de igual manera Microsoft Excel fue crucial para el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de evaluar la confiabilidad del instrumento. La búsqueda de literatura se realizó utilizando Google Chrome, mientras que Acrobat Reader XI se empleó para la lectura de documentos en formato PDF. Para asegurar la originalidad del trabajo, se utilizó Turnitin, verificando que el porcentaje de similitud del informe no excederá el 25% conforme al Reglamento de Investigación. Finalmente, la presentación de los hallazgos ante el jurado se preparó con PowerPoint.

3.6. Aspectos éticos

Este estudio se llevó a cabo en estricto cumplimiento de los principios éticos contemplados en el Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, con la finalidad de promover beneficios y evitar posibles riesgos en el proceso.

Respeto y protección de los derechos de los participantes: Se aseguró el anonimato de los trabajadores y la confidencialidad de los datos obtenidos, sin divulgar información personal como números de teléfono o direcciones. Asimismo, se les informó sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos de la investigación

Cuidado del medio ambiente: En este estudio, se emplearon materiales sostenibles y tecnologías eficientes para reducir el impacto ambiental. Se utilizaron equipos de cómputo de bajo consumo energético y se optó por papel reciclado para los cuestionarios, contribuyendo así a la conservación de los recursos naturales y a la reducción de la deforestación.

Libre participación por propia voluntad: Se garantizó el consentimiento informado de los trabajadores antes de su inclusión en la investigación, asegurando que

comprendieran completamente su participación. Se les explicó que, una vez firmado el consentimiento, procederían con la encuesta sobre el trabajo en equipo y rendimiento laboral. Además, se les recordó que tenían el derecho de retirarse en cualquier momento sin que esto implicara consecuencias negativas.

Beneficencia, no maleficencia:

Beneficencia: A los trabajadores que participaron en esta investigación se les garantizó su total bienestar y seguridad. La investigación proporcionó beneficios al equipo, ya que permitió identificar áreas de mejora en el rendimiento laboral y en la dinámica de trabajo en equipo, generando un ambiente más colaborativo y productivo. Esto resultó en un impacto positivo en su desarrollo profesional, motivación y satisfacción en el trabajo, contribuyendo así al crecimiento de la empresa.

No maleficencia: Se respetó la disponibilidad de tiempo de los trabajadores que participaron en la investigación, considerando sus horarios y tiempos asignados. La encuesta se realizó únicamente cuando finalizaron sus tareas, asegurando que no interfiriera con sus responsabilidades. El proceso se limitó a un máximo de 5 minutos, garantizando que no se les causara incomodidad ni se interrumpiera su jornada laboral.

Integridad y Honestidad: Los datos recopilados de los trabajadores fueron completamente auténticos y no sufrieron modificaciones. Se cumplió con las normas y principios éticos establecidos, asegurando la transparencia en todo el proceso. La información fue respaldada por fuentes confiables, lo que garantizó la credibilidad y fiabilidad de la investigación, sin alterar ni modificar los resultados obtenidos

Justicia: La selección de los trabajadores participantes se realizó de manera justa y equitativa, sin discriminación alguna, respetando su autonomía y su derecho a tomar decisiones informadas y libres. Los resultados fueron accesibles tanto para los participantes como para la sociedad en general. El cuestionario fue el mismo para todos, asegurando un trato igualitario durante el proceso de la encuesta.

IV. Resultados

Variable 1. Trabajo en equipo

Objetivo 1. Describir las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Tabla 1

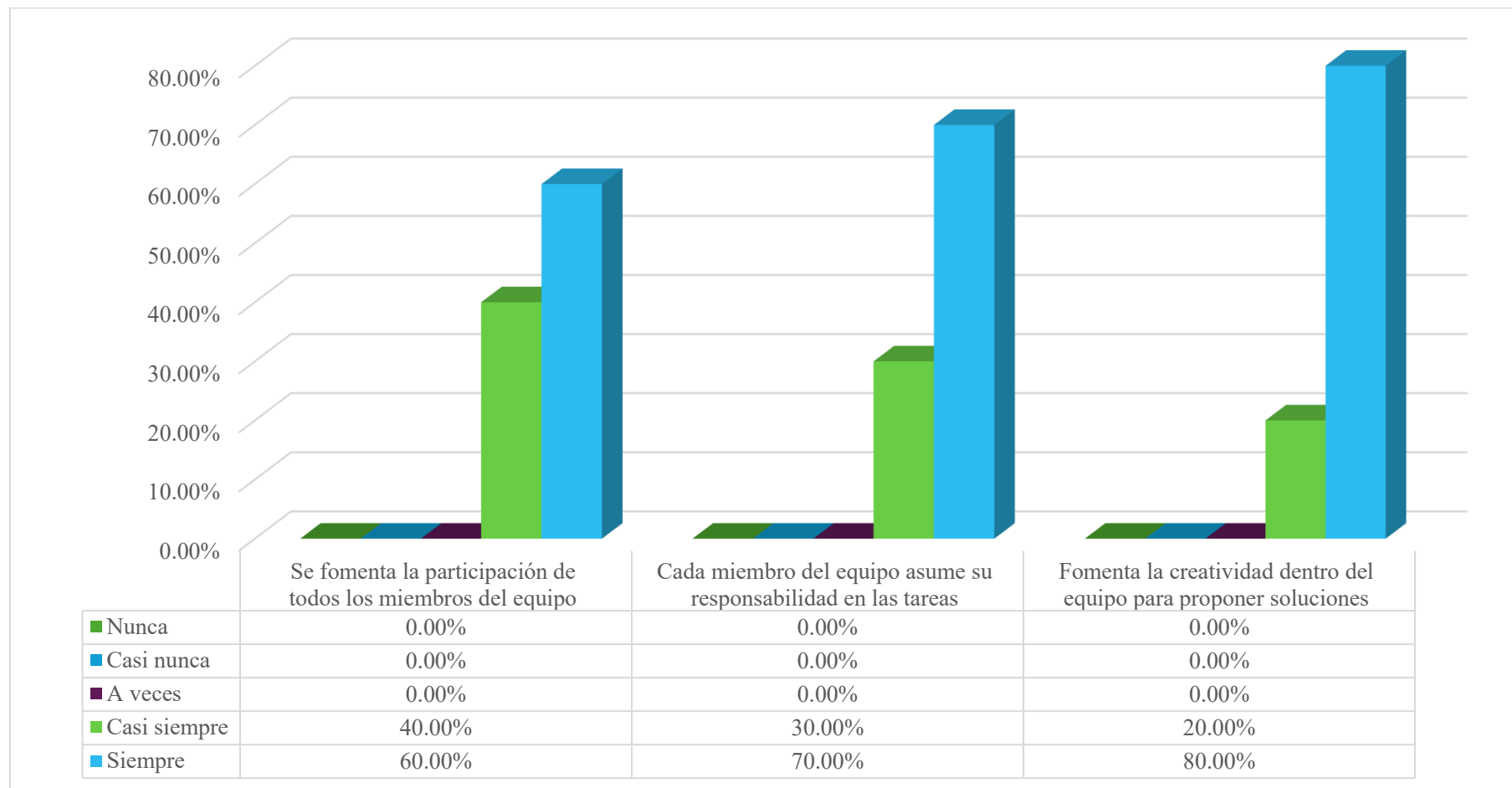
Características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Equipos de alto desempeño	N	%
Se fomenta la participación de todos los miembros del equipo		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	6	60.00
Total	10	100.00
Cada miembro del equipo asume su responsabilidad en las tareas		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	3	30.00
Siempre	7	70.00
Total	10	100.00
Fomenta la creatividad dentro del equipo para proponer soluciones		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	8	80.00
Total	10	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Figura 1

Características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.



Nota. La figura corresponde a las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Objetivo 2. Identificar las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Tabla 2

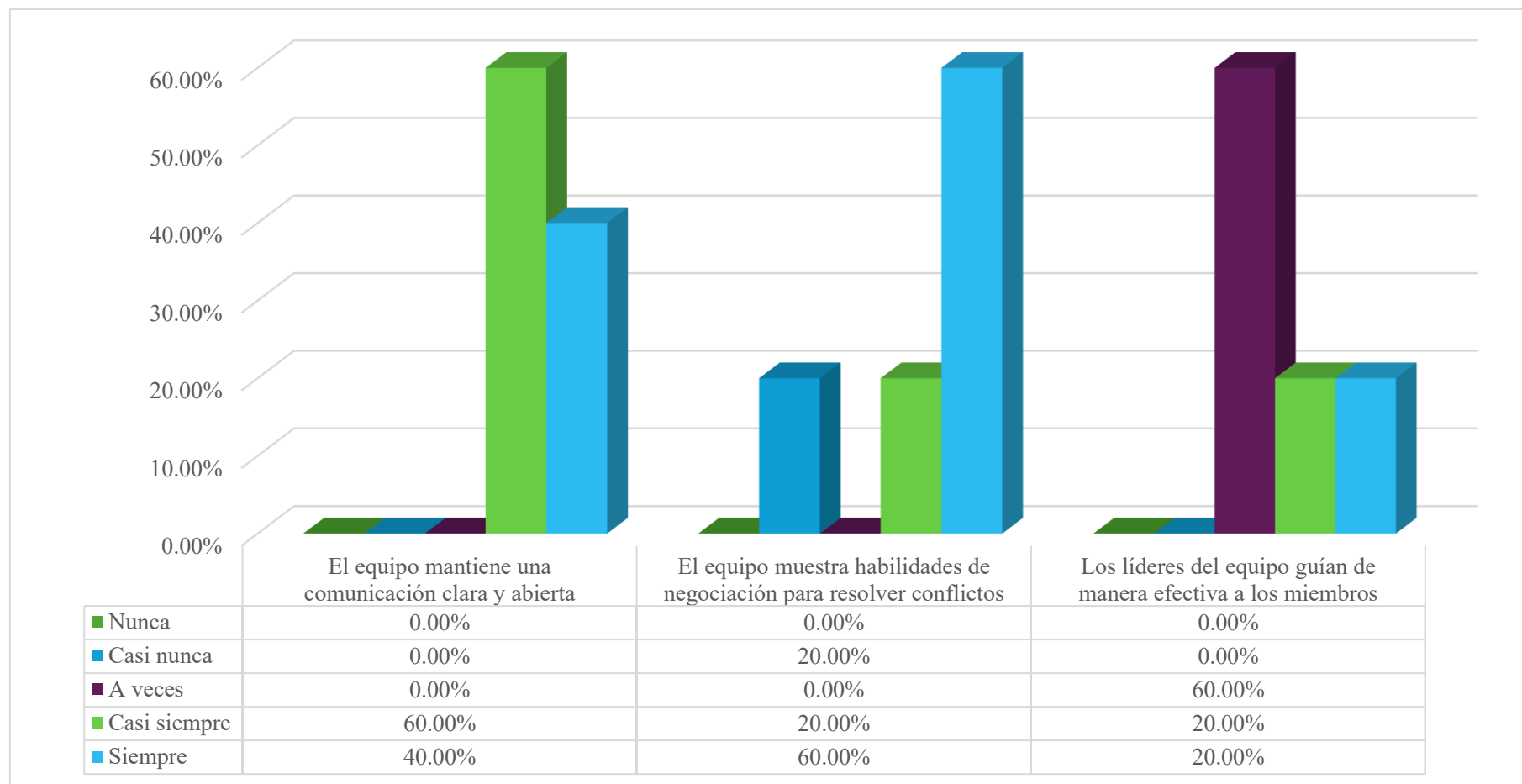
Características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Equipos de eficientes	N	%
El equipo mantiene una comunicación clara y abierta		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	6	60.00
Siempre	4	40.00
Total	10	100.00
El equipo muestra habilidades de negociación para resolver conflictos		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	0	0.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	6	60.00
Total	10	100.00
Los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	6	60.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Figura 2

Características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.



Nota. La figura corresponde a las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Variable 2. Rendimiento laboral

Objetivo 3. Definir las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Tabla 3

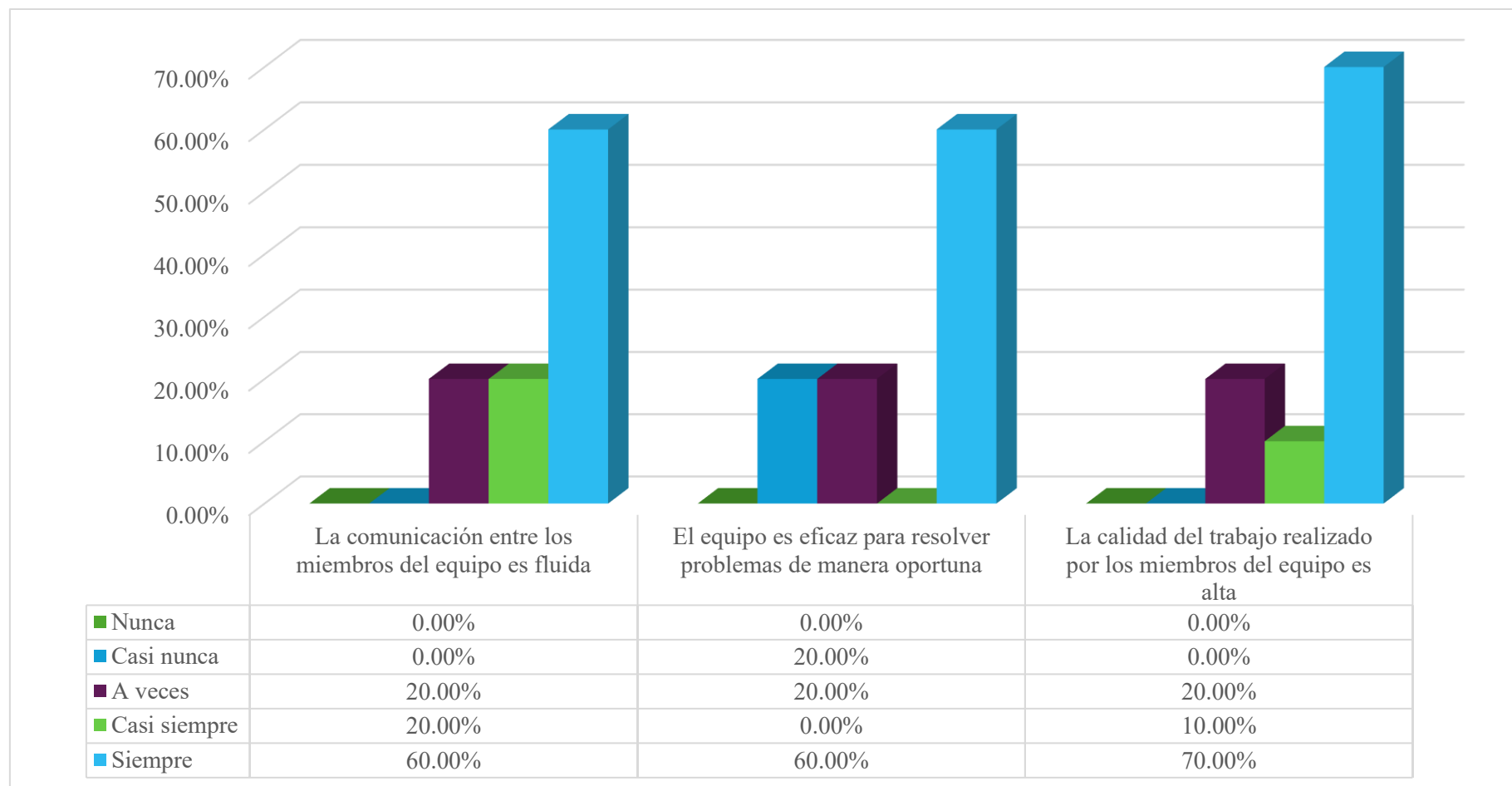
Características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Rendimiento en la tarea	N	%
La comunicación entre los miembros del equipo es fluida		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	6	60.00
Total	10	100.00
El equipo es eficaz para resolver problemas de manera oportuna		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	6	60.00
Total	10	100.00
La calidad del trabajo realizado por los miembros del equipo es alta		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	7	70.00
Total	10	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Figura 3

Características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025



Nota. La figura corresponde a las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Objetivo 4. Establecer las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Tabla 4

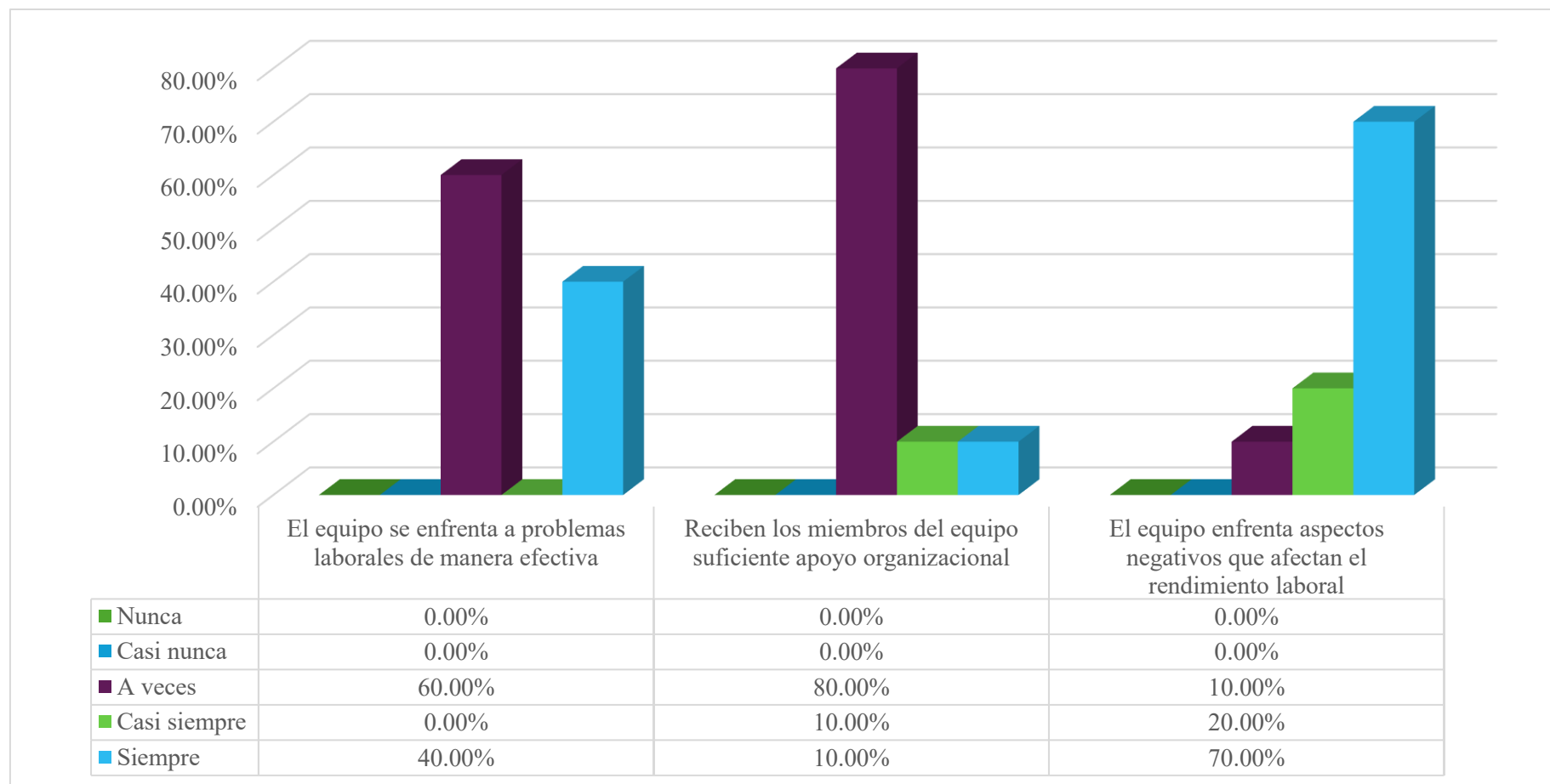
Características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachi Pampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Rendimiento en el contexto	N	%
El equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	6	60.00
Casi siempre	0	0.00
Siempre	4	40.00
Total	10	100.00
Reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	8	80.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
El equipo enfrenta aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	1	10.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	7	70.00
Total	10	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Figura 4

Características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachi Pampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.



Nota. La figura corresponde a las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachi Pampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Objetivo 5. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Tabla 5

Propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Variables	Indicadores	Problemas	Causas	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsables	Presupuesto
Trabajo en equipo	Buena comunicación	El 60% de los trabajadores indican que casi siempre el equipo mantiene una comunicación clara y abierta.	Falta de una comunicación constante entre los miembros, lo que genera desinformación y malentendidos.	Desconocimiento de las necesidades del equipo, lo que dificulta la toma de decisiones conjuntas.	Establecer reuniones periódicas de equipo para actualizar a todos los miembros y mantenerlos alineados con los objetivos.	Gerente Administrador	S/ 500
			Carencia de plataformas de comunicación eficientes, lo que lleva a la dependencia de métodos tradicionales como el correo electrónico.	Aumento de errores operativos debido a malentendidos entre los miembros del equipo.	Usar plataformas como WhatsApp o Slack para facilitar la comunicación en tiempo real y asegurar que todos los miembros estén informados.		
Falta de reuniones regulares, lo que dificulta la retroalimentación continua y la resolución oportuna de problemas.			Bajo rendimiento laboral, ya que la falta de comunicación efectiva frena la productividad y la cohesión del grupo.	Fomentar la retroalimentación constante para mejorar la comprensión mutua y el trabajo conjunto.			
	Liderazgo	El 60% de los trabajadores mencionaron	Falta de habilidades de liderazgo en los gerentes, quienes no	Los miembros no siguen las directrices correctamente, ya que	Implementar programas de capacitación en liderazgo para que los	Gerente	S/ 500

		que a veces los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros.	cuentan con las herramientas necesarias para liderar eficazmente en situaciones complejas.	no sienten que los líderes los guíen de manera efectiva.	gerentes desarrollen habilidades efectivas de dirección y resolución de conflictos.		
			Inexperiencia de los líderes para guiar en momentos de conflicto, lo que genera desconfianza y falta de cohesión dentro del equipo.	El equipo pierde enfoque en los objetivos, ya que la falta de liderazgo claro crea confusión sobre las metas a alcanzar.	Realizar evaluaciones de desempeño de líderes para medir su efectividad y áreas de mejora.		
			Falta de capacitación continua en liderazgo, lo que impide que los gerentes se mantengan actualizados sobre las mejores prácticas de gestión de equipos.	Baja motivación de los empleados, quienes no ven un modelo a seguir y sienten que no tienen apoyo en sus esfuerzos.	Proponer talleres prácticos de resolución de conflictos, para que los líderes aprendan a manejar situaciones complejas sin afectar el rendimiento del equipo.		
Rendimiento laboral	Problemas laborales	El 60% de los trabajadores señalaron que a veces el equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva institucional.	Falta de procesos de resolución de conflictos claros, lo que deja a los empleados sin una guía estructurada para manejar las disputas de manera eficiente.	Aumento del estrés laboral, debido a la falta de mecanismos adecuados para resolver los problemas de manera rápida y eficaz.	Establecer procedimientos claros de resolución de conflictos, para que los empleados sepan cómo abordar y resolver las disputas de manera efectiva.	Gerente	S/ 500
			Insuficiente apoyo de los líderes en la resolución de conflictos, lo que genera una sensación de abandono entre los empleados y aumenta la tensión en el equipo.	Desorganización en las tareas diarias, ya que los conflictos no resueltos afectan el flujo de trabajo y la colaboración entre los miembros.	Fomentar el trabajo colaborativo mediante herramientas de gestión de proyectos como Asana o Trello, para organizar las tareas de manera equitativa.		

			Deficiente manejo de las tareas en equipo, lo que lleva a la sobrecarga de ciertos miembros y a la desorganización general del grupo.	Desinterés por parte de los colaboradores, quienes sienten que sus preocupaciones no son tomadas en cuenta, lo que reduce su compromiso con la empresa.	Impulsar la toma de decisiones conjunta, involucrando a todo el equipo en la solución de problemas, para fortalecer el sentido de pertenencia y responsabilidad.		
Apoyo organizacional	El 80% de los trabajadores indicaron que a veces reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional	Falta de recursos para la capacitación continua, lo que impide que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos.	Los empleados sienten que la empresa no está comprometida con su desarrollo profesional, lo que disminuye su confianza.	Crear programas de apoyo organizacional continuos, como entrenamientos y asesoramiento para el desarrollo de carrera de los empleados.	Administrador Personal	S/ 500	
		Desconocimiento de los mecanismos de apoyo organizacional, ya que los empleados no saben cómo acceder a programas o beneficios disponibles.	Aumento de la insatisfacción laboral, ya que los empleados perciben que no reciben el respaldo necesario para crecer dentro de la empresa.	Mejorar la distribución de recursos para la capacitación, asegurando que todos los miembros del equipo tengan acceso a formación relevante.			
		Carencia de programas de bienestar laboral, lo que genera una sensación de desprotección entre los colaboradores.	Reducción de la productividad por falta de apoyo emocional y profesional, lo que afecta directamente el rendimiento del equipo.	Aumentar las actividades de bienestar laboral y apoyo emocional, como jornadas de salud mental y programas de ayuda psicológica.			
Total						S/ 2,000	

V. Discusiones

Objetivo 1. Describir las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Se fomenta la participación de todos los miembros del equipo; el 60% de los trabajadores mencionan que siempre la participación de los miembros de equipos se fomenta con seguridad, el cual coincide con el trabajo de Estupiñán (2022) titulado: “Análisis del trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Rioverde en Esmeraldas”, quien señala que el 32% de los empleados si se fomenta la participación con los equipos de la organización. Estos resultados tienen fundamento con información extraída del artículo científico de Segura, (2024) denominado: “Liderazgo participativo de docentes en educación remota”, donde menciona que el liderazgo participativo implica que los líderes consulten y consideren las opiniones de sus subordinados antes de tomar decisiones, este enfoque fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y democrático, donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización, al promover la participación de los miembros, se fomenta la mejora continua, la toma de decisiones compartida. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar la participación de todos los miembros del equipo, lo que contribuye al fortalecimiento de la colaboración y la toma de decisiones compartida, a medida que se involucra a todos en las discusiones y decisiones clave, los equipos se vuelven más comprometidos y eficientes, lo que impacta positivamente en el rendimiento organizacional.

Cada miembro del equipo asume su responsabilidad en las tareas; el 70% de los trabajadores señalan que siempre los miembros de equipo asumen con responsabilidad sus tareas, estos resultados no tienen coincidencia con los resultados de Lasso (2024), con el título “Propuesta innovadora para el fortalecimiento del trabajo en equipo en proyectos de una organización pública de salud del municipio de Santander de Quilichao, Cauca”, donde su resultado encontrado un 65% de los encuestados mencionaron que no los equipos asumen sus responsabilidades en sus puestos de trabajo. Lo que se fundamenta con lo expuesto por Guzmán, (2024) en su artículo: *Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos*, donde expresa que la responsabilidad en un equipo de trabajo implica que cada miembro asuma el compromiso de cumplir con sus tareas y contribuir al logro de los objetivos comunes, este sentido de responsabilidad individual y colectiva es esencial para el buen funcionamiento y

éxito del equipo, cada miembro entiende la importancia de sus acciones y cómo estas impactan en los resultados del grupo. Asimismo, este hallazgo destaca el compromiso de cada miembro con sus responsabilidades debe seguir siendo un aspecto prioritario, cuando cada miembro se siente responsable de su tarea, la cohesión del equipo se ve reflejada en los resultados generales, por tanto, es fundamental continuar promoviendo la responsabilidad personal y colectiva, ya que esto contribuye directamente al éxito del equipo.

Fomenta la creatividad dentro del equipo para proponer soluciones; el 80% de los colaboradores expresan que siempre la creatividad dentro del equipo es fomentada para dar soluciones, el cual contrasta con el estudio de Estupiñán (2022) en su trabajo: *“Análisis del trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Rioverde en Esmeraldas”*, define que el 82% de los empleados señalaron que nunca la creatividad dentro de los miembros es fomentada para solucionar los conflictos. Lo que se fundamenta en lo expresado por López, (2021) en su artículo: *“Creatividad organizacional y su impacto en la innovación empresarial”*, donde afirma que la creatividad en el contexto organizacional es la capacidad de generar ideas nuevas y útiles que contribuyan a la innovación y mejora de procesos, productos o servicios, fomentar la creatividad dentro de los equipos permite a las organizaciones adaptarse a cambios y resolver problemas de manera efectiva. Además, se observa que la falta de estímulo en ciertas áreas puede limitar el aprovechamiento del potencial del equipo, fomentar un entorno donde la generación de nuevas ideas y soluciones sea premiada permitirá que los miembros se sientan más motivados y capaces de contribuir con propuestas innovadoras, esta capacidad de adaptarse rápidamente a nuevos desafíos fortalecerá la competitividad de la organización en un entorno empresarial cambiante.

Objetivo 2. Identificar las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

El equipo mantiene una comunicación clara y abierta; el 60% de los colaboradores mencionan que casi siempre los equipos mantienen una comunicación clara y confiable, lo cual concuerda con De La Cruz (2024) denominado: *“Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca - Huancavelica 2022”*, donde tiene que el 93% de los empleados expresaron que casi siempre mantienen una buena comunicación entre equipos de miembros. Lo anterior se fundamenta con lo expresado por

Gómez (2021), en su libro: *“La comunicación”*, donde muestra que la buena comunicación es un proceso fundamental en cualquier organización, ya que permite que los miembros intercambien información de manera clara y precisa, esta comunicación no solo implica transmitir mensajes, sino también escuchar y comprender las ideas de los demás, en equipos de trabajo, la buena comunicación asegura que todos los miembros estén alineados con los objetivos comunes. Este resultado refleja que la comunicación efectiva entre los miembros es un factor clave para la alineación de objetivos dentro del equipo, mejorar la claridad en la transmisión de información permitirá un mejor entendimiento de las tareas y facilitará la resolución de posibles malentendidos, es esencial que se mantengan canales abiertos de comunicación tanto formales como informales, lo que facilita la resolución rápida de problemas y mejora la cooperación.

El equipo muestra habilidades de negociación para resolver conflictos; el 60% de los empleados indicaron que siempre los equipos muestran habilidades para resolver los problemas, lo cual defiere con los encontrado por Huertas & Vidaos (2025), titulado: *“Trabajo en equipo y gestión comercial de los minimarkets de Villa El Salvador”*, donde obtuvo los hallazgos que el 87% de los encuestados indicaron totalmente acuerdo los miembros demuestran sus habilidades para resolver los problemas en la entidad. Lo cual se fundamenta con lo expresado por Rivera (2021) en su artículo titulado: *“Comunicación y negociación gerencial”*, donde afirma que las habilidades de negociación son esenciales para resolver conflictos y alcanzar acuerdos beneficiosos entre las partes involucradas, implican la capacidad de escuchar, entender las necesidades de los otros y encontrar soluciones creativas que satisfagan las demandas de todos los participantes, en el contexto empresarial, estas habilidades son cruciales para establecer relaciones laborales saludables. A la par, estos hallazgos sugieren que las habilidades de negociación son esenciales para resolver los desacuerdos que puedan surgir, además, es crucial entrenar a los miembros del equipo en técnicas de negociación para que puedan manejar las diferencias de opinión sin que esto afecte la cohesión del grupo, de esta manera, los miembros aprenderán a encontrar soluciones que beneficien a todos y refuercen las relaciones laborales.

Los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros; el 60% de los colaboradores mencionan que a veces el líder de la entidad guía de forma correcta a los miembros de equipo, estos resultados no coinciden con Alvarado (2024) titulado: *“Propuesta de mejora del trabajo en equipo para la gestión de calidad en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios S.A. estación Pucallpa, 2023”*, donde indica que el 29%

de los encuestados mencionaron que si los líderes la organización guían muy formal a sus empleados. El cual se fundamenta con lo expresado por Rondón (2024), en su artículo: *“Liderazgo transformacional para la gestión educativa. Revista de Educación y Desarrollo”*, donde expresa que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo de personas para alcanzar un objetivo común, motivando a los miembros del equipo a seguir una visión clara y compartida, los líderes efectivos inspiran confianza y respeto, fomentando un ambiente de trabajo positivo, un líder debe ser capaz de tomar decisiones difíciles, gestionar conflictos y proporcionar orientación a su equipo. Por otro lado, se subraya la necesidad de optimizar el liderazgo dentro de los equipos, un liderazgo más enfocado en inspirar y guiar al equipo hacia metas comunes permitirá una mejora en el rendimiento y la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que los líderes deben mostrar empatía y flexibilidad para poder gestionar los diferentes perfiles dentro del equipo, favoreciendo el desarrollo personal y profesional de cada miembro.

Objetivo 3. Definir las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

La comunicación entre los miembros del equipo es fluida; el 60% de los trabajadores mencionaron que siempre la comunicación entre los equipos es fluida, lo cual coincide con lo encontrado por Pillaca (2024), en su título: *“Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita”*, donde menciona que el 86% de los empleados expresaron que si la comunicación es muy fluida entre los miembros. Lo cual se fundamenta con lo expresado por Medrano,(2021) en su libro: *“La comunicación interna en las organizaciones donde”*, donde afirma que los niveles de comunicación en un equipo se refieren a los diferentes canales y formas a través de los cuales los miembros intercambian información, estos niveles incluyen la comunicación ascendente, descendente y lateral, cada uno con sus características y propósitos específicos, una comunicación efectiva en todos estos niveles es esencial para el funcionamiento óptimo del equipo. Este hallazgo pone de manifiesto que la fluidez en la comunicación es esencial para evitar malentendidos y retrasos en las tareas, a medida que se garantice una comunicación más precisa, el equipo podrá trabajar de forma más coordinada y alcanzar sus metas de manera eficiente. La retroalimentación constructiva ayuda a que cada miembro se ajuste rápidamente a las necesidades del proyecto y evite la repetición de errores.

El equipo es eficaz para resolver problemas de manera oportuna; el 60% de los trabajadores indicaron que siempre el equipo es eficaz para resolver los conflictos de manera sencilla, donde el resultado no coincide con el estudio de Soto (2023), es estudio denominado: *“La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David’S-5 EIRL. Sullana, 2022”*, donde define que el 71% de los empleados expresaron que nunca los equipos son eficaces para resolver los conflictos que se presenta. Lo que se fundamenta con lo expresado por Lozada, (2021), en su libro: *“La resolución de problemas desde un enfoque colaborativo”*, donde señala que la solución de problemas en un equipo implica identificar, analizar y abordar desafíos que afectan el desempeño grupal, este proceso requiere pensamiento crítico, creatividad y colaboración entre los miembros, equipos efectivos utilizan diversas estrategias, como la lluvia de ideas y el análisis de causa raíz, para encontrar soluciones viables, la capacidad de resolver problemas de manera eficiente. Igualmente, estos resultados indican que la resolución oportuna de problemas es crucial para el desempeño del equipo, establecer mecanismos más ágiles para abordar los conflictos reducirá el tiempo invertido en resolver problemas, la agilidad para resolver problemas no solo mejora el flujo de trabajo, sino que también incrementa la satisfacción laboral, al reducir el estrés asociado con los conflictos no resueltos. Es fundamental que los equipos cuenten con herramientas y protocolos que faciliten la toma de decisiones rápidas.

La calidad del trabajo realizado por los miembros del equipo es alta; el 70% de los empleados señalaron que siempre la calidad del trabajo ejecutado por los equipos es muy alta, lo cual difiere con lo encontrado por Sánchez (2024) en su estudio titulado: *“Liderazgo para mejorar el rendimiento laboral en la Empresa Multiservicios Ernestín, Distrito de Ayacucho, 2024”*, donde indico que el 82% de los empleados indicaron que si demuestran su calidad de trabajo en sus puestos de trabajo. Lo cual se fundamenta con lo expresado por Torres & Agulló (2021) en su artículo: *“Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social”*, donde indican que la calidad de trabajo se refiere a la medida en que las condiciones laborales permiten a los empleados desempeñar sus funciones de manera efectiva y satisfactoria, incluye aspectos como el ambiente físico, la carga de trabajo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento, un entorno de trabajo de calidad contribuye al bienestar de los empleados y mejora su rendimiento. Asimismo, la calidad del trabajo realizado refleja el compromiso y la eficiencia del equipo, es fundamental seguir manteniendo altos estándares de calidad, ya que esto contribuye

directamente a la competitividad y reputación de la organización, para ello, es clave que el equipo reciba capacitación continua y se fomente la mejora constante de sus habilidades técnicas. Los miembros deben ser conscientes de la importancia de su trabajo individual para el resultado final, lo que refuerza la cultura de excelencia dentro de la empresa.

Objetivo 4. Establecer las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

El equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva; el 60% de los colaboradores indicaron que a veces los miembros enfrentan problemas laborales de manera incorrecta, el cual contrasta con lo realizado por Cano (2024), con el título: “*Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las cajas municipales de ahorro y crédito de Chimbote 2023*”, donde define que el 62% de los colaboradores indicaron que si los equipos de miembro presentan problemas laborales no se adaptan de manera correcta en su laborales. Lo que se fundamenta con lo expresado por Güiza (2021), en su libro: “*Conflicto laboral: una aproximación teórica*”, donde menciona que los problemas laborales son situaciones que afectan negativamente el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados, estos pueden incluir conflictos interpersonales, condiciones laborales inadecuadas, falta de recursos o comunicación deficiente, la resolución efectiva de estos problemas requiere una intervención oportuna y estrategias adecuadas. Este hallazgo subraya que la correcta gestión de los problemas laborales es fundamental para mantener un ambiente de trabajo productivo, abordar estos problemas con rapidez y eficacia asegura que el equipo pueda seguir operando sin obstáculos significativos que afecten el rendimiento. Las organizaciones que manejan correctamente los conflictos tienden a tener equipos más comprometidos y satisfechos con su trabajo.

Reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional; el 80% de los empleados señalaron que a veces los equipos reciben suficiente apoyo de la entidad, lo cual contrasta con la tesis de Bedon (2023), en su trabajo denominado: “*El clima laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa ferretería Horizonte de Huaraz, 2023*”, donde menciona que un 70% de los empleados expresaron que si reciben suficiente apoyo por parte de la organización. Lo cual se fundamenta con lo expresado por Flores (2021) en su libro: “*Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional*” donde afirma que el apoyo organizacional percibido se refiere a la creencia de los empleados de que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar,

este apoyo puede manifestarse a través de políticas de recursos humanos, reconocimiento, oportunidades de desarrollo y un ambiente de trabajo positivo, un alto nivel de apoyo organizacional está asociado con mayor satisfacción laboral. Por otro lado, estos resultados resaltan la importancia del apoyo organizacional en la motivación de los colaboradores, un entorno que brinda apoyo tanto en el aspecto profesional como personal fomenta un clima laboral positivo, lo cual se refleja en el compromiso y la eficiencia del equipo. Esto contribuye a la retención de talento y al aumento de la productividad.

El equipo enfrenta aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral; el 70% de los colaboradores mencionaron que siempre los equipo enfrentan aspectos negativos que afectan sus rendimientos laborales, lo cual concuerda con lo encontrado por Martínez (2024), en su investigación denominado: *“El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN”*, donde obtuvo como resultado que un 60% de los empleados expresaron que siempre enfrentan los equipos aspectos negativos que afecta sus rendimientos en sus puestos de trabajo. Lo que se fundamenta con lo expresado por Pérez, (2021) en su artículo: *“La importancia de la comunicación eficaz en el trabajo en equipo”*, donde señala que en el entorno laboral incluyen factores que afectan adversamente el bienestar y desempeño de los empleados, estos pueden ser condiciones de trabajo inseguras, falta de reconocimiento, liderazgo deficiente o conflictos interpersonales, la presencia de estos aspectos puede llevar a una disminución de la motivación, aumento del estrés y rotación de personal, identificar y abordar estos aspectos es crucial para mejorar el clima organizacional. Finalmente, se señala que la presencia de factores negativos dentro del equipo puede deteriorar el ambiente de trabajo, identificar y mitigar estos aspectos ayudará a mantener un nivel alto de productividad, reduciendo el estrés y mejorando el bienestar de los empleados, el entorno laboral debe ser revisado regularmente para identificar posibles áreas problemáticas y buscar soluciones que minimicen su impacto. De esta forma, el equipo podrá operar en un contexto más favorable para el desarrollo de sus habilidades y la mejora continua de los procesos.

Objetivo 5. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025.

Plan de mejora

1. Datos personales

Razón social: AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L.

2. Misión

Desarrollar y comercializar fertilizantes de alta calidad que optimicen la productividad agrícola, promoviendo prácticas sostenibles y mejorando la rentabilidad de los productores. Nos comprometemos con la investigación, la innovación y el respeto por el entorno, asegurando productos eficaces y responsables.

3. Visión

Ser líderes en soluciones agrícolas sostenibles, impulsando el crecimiento de cultivos con fertilizantes innovadores que contribuyan a la seguridad alimentaria y al cuidado del medio ambiente.

4. Objetivos empresariales

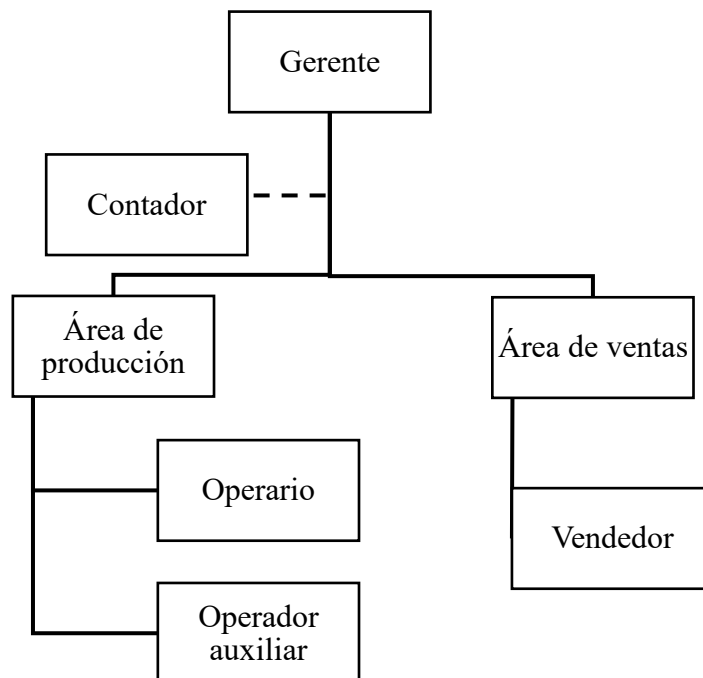
- Superar las expectativas de nuestros clientes ofreciendo productos agroquímicos de alta calidad que garanticen resultados efectivos en el campo.
- Brindar productos innovadores, adaptados a las necesidades del mercado agrícola actual y a las tendencias de sostenibilidad, impulsando la eficiencia en la producción agrícola.
- Incrementar el número de clientes en un 8% anual, ampliando nuestra presencia en nuevas zonas agrícolas y mercados emergentes.
- Ampliar nuestra línea de productos agroquímicos, incluyendo fertilizantes orgánicos y biológicos, para satisfacer las demandas del mercado agrícola sostenible.
- Fortalecer nuestra red de distribución y logística, asegurando entregas a tiempo y un servicio postventa de excelencia en cada localidad atendida.
- Expandir nuestra cobertura territorial mediante la apertura de nuevos puntos de venta y centros de distribución, aumentando el acceso a nuestros productos en zonas rurales y agrícolas.

5. Productos

Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L. ofrece productos agroquímicos para el sector agrícola, incluyendo:

- Fertilizante Organomineral NPK 10-30-10
- Insecticida Biológico Eco-Guard
- Fungicida Sistémico Fungosafe
- Herbicida Total Herbimax
- Abono Orgánico Compostado Valle Verde
- Plaguicida Liquidante Pesticid
- Biofertilizante Liquid Feed
- Fungicida Preventivo Fungifor
- Acaricida Acarol
- Regulador de Crecimiento AgriGrowth
- Fertilizante Foliar Power Green
- Acondicionador de Suelo AgriSoil
- Insecticida en Polvo EcoDust
- Nitrato de Amonio AgroAmmonia
- Fertilizante Líquido YaraLiva
- Aditivo para riego Liquid Booster
- Fungicida Protector Fungex
- Insecticida Natural PestGuard
- Abono de Calcio y Magnesio Agrical

6. Organigrama de la empresa



6.1. Descripción de fuentes

Información general del puesto	
Nombre del puesto	Gerente
Nivel académico	Grado universitario en Agronomía, Ingeniería Química, Administración de Empresas o afines.
Experiencia laboral	5 años de experiencia en gestión empresarial y liderazgo de equipos.
Conocimientos necesarios	Conocimiento en estrategias de gestión, planificación organizacional, análisis financiero, y liderazgo.
Habilidades y destrezas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo y comunicación efectiva. ▪ Capacidad de planificación estratégica y organización. ▪ Resolución de problemas y toma de decisiones. ▪ Adaptabilidad y flexibilidad.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervisar y dirigir las actividades de la empresa. ▪ Establecer objetivos y estrategias a seguir. ▪ Tomar decisiones clave para el funcionamiento y crecimiento de la empresa. ▪ Coordinar con los jefes de las diferentes áreas para asegurar el cumplimiento de las metas.
Nombre del puesto	Contador
Nivel académico	Título universitario en Contabilidad o afines.
Experiencia laboral	3 años de experiencia en contabilidad y manejo de estados financieros.
Conocimientos necesarios	Conocimiento en normativa tributaria, contabilidad financiera y costos, manejo de software contable.
Habilidades y destrezas	Atención al detalle, organización, capacidad analítica.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestionar y supervisar las actividades contables de la empresa. ▪ Preparar estados financieros y reportes contables. ▪ Asegurar el cumplimiento de las normativas fiscales y tributarias.
Nombre del puesto	Operario
Nivel académico	Educación secundaria completa o formación técnica en áreas relacionadas.
Experiencia laboral	2 años en producción industrial o en trabajos manuales.
Conocimientos necesarios	Conocimiento en procesos de producción y control de calidad.
Habilidades y destrezas	Habilidad manual, organización, trabajo en equipo.

Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Operar las máquinas y equipos de producción. ▪ Controlar el proceso de fabricación y garantizar la calidad del producto. ▪ Mantener el área de trabajo limpia y organizada.
Nombre del puesto:	Operador auxiliar
Nivel académico	Educación secundaria completa o formación técnica.
Experiencia laboral	1 año de experiencia en funciones de apoyo en producción.
Conocimientos necesarios	Conocimiento básico en maquinaria y equipos de producción.
Habilidades y destrezas	Capacidad para trabajar en equipo, rapidez y precisión.
Funciones:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyar al operario en el proceso de producción. ▪ Verificar el buen funcionamiento de los equipos. ▪ Garantizar que los materiales estén listos para el proceso de producción.
Nombre del puesto:	Vendedor
Nivel académico	Educación secundaria completa o técnico en ventas.
Experiencia laboral	2 años en ventas o atención al cliente en sectores similares
Conocimientos necesarios	Conocimiento en técnicas de ventas, manejo de productos agroquímicos y atención al cliente.
Habilidades y destrezas	Habilidad de negociación, comunicación efectiva, capacidad para trabajar bajo presión.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover y vender los productos de la empresa. ▪ Atender las consultas de los clientes y darles recomendaciones sobre los productos. ▪ Mantener registros de ventas y seguir con los clientes para asegurar la satisfacción.

7. Diagnostico empresarial

MATRIZ DE FODA	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
<p style="text-align: center;">Factores externos</p> <p>Factores internos</p>	<p>O1. Crecimiento de la demanda de fertilizantes debido al aumento de la actividad agrícola.</p> <p>O2. Expansión de mercados internacionales con la exportación de productos.</p> <p>O3. Nuevas regulaciones agrícolas que promueven el uso de productos ecológicos y sostenibles.</p> <p>O4. Innovación en el desarrollo de fertilizantes más eficientes y respetuosos con el medio ambiente.</p> <p>O5. Alianzas estratégicas con grandes cadenas de distribución agrícola.</p>	<p>A1. Fluctuaciones en los precios de las materias primas utilizadas para la producción de fertilizantes.</p> <p>A2. Aumento de la competencia en el mercado de fertilizantes, tanto nacional como internacional.</p> <p>A3. Cambios en las regulaciones gubernamentales relacionadas con la producción y venta de fertilizantes.</p> <p>A4. Condiciones climáticas adversas que afectan las cosechas y, por ende, la demanda de fertilizantes.</p> <p>A5. Alta dependencia de los proveedores de materia prima</p>
Fortalezas (F)	Estrategias FO	Estrategias FA
<p>F1. Alta experiencia y conocimiento en la producción de fertilizantes.</p> <p>F2. Infraestructura de producción eficiente y tecnología avanzada en la fabricación de fertilizantes.</p> <p>F3. Buena relación con los agricultores y grandes productores, generando lealtad.</p> <p>F4. Capacidad para desarrollar fertilizantes personalizados según las necesidades del cliente.</p> <p>F5. Red de distribución bien establecida en mercados locales e internacionales.</p>	<p>FO1. Expandir la capacidad de producción para aprovechar el crecimiento en la demanda de fertilizantes y acceder a nuevos mercados. (F1, F2, O1)</p> <p>FO2. Innovar en la formulación de fertilizantes ecológicos y sostenibles para alinearse con las nuevas regulaciones y tendencias del mercado. (F3, F4, O3)</p> <p>FO3. Establecer alianzas con organizaciones agrícolas para fortalecer la red de distribución y aumentar la presencia en mercados internacionales. (F5, O2, O5)</p>	<p>FA1. Diversificar la producción para mitigar el impacto de fluctuaciones de precios en las materias primas. (F2, F4, A1)</p> <p>FA2. Incrementar las actividades de investigación y desarrollo para estar un paso adelante en cuanto a la competencia y las regulaciones del mercado. (F3, F5, A2)</p> <p>FA3. Desarrollar una estrategia de comunicación para educar al cliente sobre los beneficios de los fertilizantes de la empresa, especialmente en épocas de cambios climáticos adversos. (F1, F3, A4)</p>
Debilidades (D)	Estrategias DO	Estrategias DA
<p>D1. Alta dependencia de los insumos importados, lo que puede afectar los costos de producción.</p> <p>D2. Limitada capacidad de inversión en investigación y desarrollo de nuevos productos.</p> <p>D3. Falta de presencia significativa en algunos mercados regionales.</p> <p>D4. Necesidad de mejorar la formación continua del personal en cuanto a nuevas tecnologías de producción.</p>	<p>DO1. Aprovechar las oportunidades de crecimiento en los mercados internacionales a través de alianzas estratégicas que permitan incrementar la producción. (D1, D3, O2)</p> <p>DO2. Invertir en la automatización de procesos para mejorar la eficiencia de la producción y reducir costos. (D4, O4)</p> <p>DO3. Expandir el alcance de la marca mediante campañas de marketing digital y redes sociales para aumentar la presencia en mercados regionales. (D2, O5)</p>	<p>DA1. Implementar un sistema de compras más eficiente y flexible para reducir la dependencia de insumos importados. (D1, A1)</p> <p>DA2. Fortalecer la cadena de suministro a través de acuerdos directos con proveedores locales para evitar alteraciones en los costos de producción. (D1, A5)</p> <p>DA3. Capacitar al personal en nuevas tecnologías para mejorar la producción y poder competir con otras empresas del sector. (D4, A2)</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problemas	Causas	Consecuencias
Buena comunicación	El 60% de los trabajadores indican que casi siempre el equipo mantiene una comunicación clara y abierta.	Falta de una comunicación constante entre los miembros, lo que genera desinformación y malentendidos.	Desconocimiento de las necesidades del equipo, lo que dificulta la toma de decisiones conjuntas.
		Carencia de plataformas de comunicación eficientes, lo que lleva a la dependencia de métodos tradicionales como el correo electrónico.	Aumento de errores operativos debido a malentendidos entre los miembros del equipo.
		Falta de reuniones regulares, lo que dificulta la retroalimentación continua y la resolución oportuna de problemas.	Bajo rendimiento laboral, ya que la falta de comunicación efectiva frena la productividad y la cohesión del grupo.
Liderazgo	El 60% de los trabajadores mencionaron que a veces los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros.	Falta de habilidades de liderazgo en los gerentes, quienes no cuentan con las herramientas necesarias para liderar eficazmente en situaciones complejas.	Los miembros no siguen las directrices correctamente, ya que no sienten que los líderes los guíen de manera efectiva.
		Inexperiencia de los líderes para guiar en momentos de conflicto, lo que genera desconfianza y falta de cohesión dentro del equipo.	El equipo pierde enfoque en los objetivos, ya que la falta de liderazgo claro crea confusión sobre las metas a alcanzar.
		Falta de capacitación continua en liderazgo, lo que impide que los gerentes se mantengan actualizados sobre las mejores prácticas de gestión de equipos.	Baja motivación de los empleados, quienes no ven un modelo a seguir y sienten que no tienen apoyo en sus esfuerzos.
Problemas laborales	El 60% de los trabajadores señalaron que a veces el equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva institucional.	Falta de procesos de resolución de conflictos claros, lo que deja a los empleados sin una guía estructurada para manejar las disputas de manera eficiente.	Aumento del estrés laboral, debido a la falta de mecanismos adecuados para resolver los problemas de manera rápida y eficaz.
		Insuficiente apoyo de los líderes en la resolución de conflictos, lo que genera una sensación de abandono entre los empleados y aumenta la tensión en el equipo.	Desorganización en las tareas diarias, ya que los conflictos no resueltos afectan el flujo de trabajo y la colaboración entre los miembros.

		Deficiente manejo de las tareas en equipo, lo que lleva a la sobrecarga de ciertos miembros y a la desorganización general del grupo.	Desinterés por parte de los colaboradores, quienes sienten que sus preocupaciones no son tomadas en cuenta, lo que reduce su compromiso con la empresa.
Apoyo organizacional	El 80% de los trabajadores indicaron que a veces reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional.	Falta de recursos para la capacitación continua, lo que impide que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos	Los empleados sienten que la empresa no está comprometida con su desarrollo profesional, lo que disminuye su confianza.
		Desconocimiento de los mecanismos de apoyo organizacional, ya que los empleados no saben cómo acceder a programas o beneficios disponibles.	Aumento de la insatisfacción laboral, ya que los empleados perciben que no reciben el respaldo necesario para crecer dentro de la empresa.
		Carencia de programas de bienestar laboral, lo que genera una sensación de desprotección entre los colaboradores.	Reducción de la productividad por falta de apoyo emocional y profesional, lo que afecta directamente el rendimiento del equipo.

9. Problemas

Indicador	Problemas	Surgimiento de problema
Buena comunicación	El 60% de los trabajadores indican que casi siempre el equipo mantiene una comunicación clara y abierta.	Falta de una comunicación constante entre los miembros, lo que genera desinformación y malentendidos.
		Carencia de plataformas de comunicación eficientes, lo que lleva a la dependencia de métodos tradicionales como el correo electrónico.
		Falta de reuniones regulares, lo que dificulta la retroalimentación continua y la resolución oportuna de problemas.
Liderazgo	El 60% de los trabajadores mencionaron que a veces los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros.	Falta de habilidades de liderazgo en los gerentes, quienes no cuentan con las herramientas necesarias para liderar eficazmente en situaciones complejas.
		Inexperiencia de los líderes para guiar en momentos de conflicto, lo que genera desconfianza y falta de cohesión dentro del equipo.
		Falta de capacitación continua en liderazgo, lo que impide que los gerentes se mantengan actualizados sobre las mejores prácticas de gestión de equipos.
Problemas laborales	El 60% de los trabajadores señalaron que a veces el equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva institucional.	Falta de procesos de resolución de conflictos claros, lo que deja a los empleados sin una guía estructurada para manejar las disputas de manera eficiente.
		Insuficiente apoyo de los líderes en la resolución de conflictos, lo que genera una sensación de abandono entre los empleados y aumenta la tensión en el equipo.
		Deficiente manejo de las tareas en equipo, lo que lleva a la sobrecarga de ciertos miembros y a la desorganización general del grupo.
Apoyo organizacional	El 80% de los trabajadores indicaron que a veces reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional.	Falta de recursos para la capacitación continua, lo que impide que los empleados mejoren sus habilidades y conocimientos
		Desconocimiento de los mecanismos de apoyo organizacional, ya que los empleados no saben cómo acceder a programas o beneficios disponibles.
		Carencia de programas de bienestar laboral, lo que genera una sensación de desprotección entre los colaboradores.

10. Establecer soluciones

Indicador	Problemas	Acciones de mejora
Buena comunicación	El 60% de los trabajadores indican que casi siempre el equipo mantiene una comunicación clara y abierta.	Establecer reuniones periódicas de equipo para actualizar a todos los miembros y mantenerlos alineados con los objetivos.
		Usar plataformas como WhatsApp o Slack para facilitar la comunicación en tiempo real y asegurar que todos los miembros estén informados.
		Fomentar la retroalimentación constante para mejorar la comprensión mutua y el trabajo conjunto.
Liderazgo	El 60% de los trabajadores mencionaron que a veces los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros.	Implementar programas de capacitación en liderazgo para que los gerentes desarrollen habilidades efectivas de dirección y resolución de conflictos.
		Realizar evaluaciones de desempeño de líderes para medir su efectividad y áreas de mejora.
		Proponer talleres prácticos de resolución de conflictos, para que los líderes aprendan a manejar situaciones complejas sin afectar el rendimiento del equipo.
Problemas laborales	El 60% de los trabajadores señalaron que a veces el equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva institucional.	Establecer procedimientos claros de resolución de conflictos, para que los empleados sepan cómo abordar y resolver las disputas de manera efectiva.
		Fomentar el trabajo colaborativo mediante herramientas de gestión de proyectos como Asana o Trello, para organizar las tareas de manera equitativa.
		Impulsar la toma de decisiones conjunta, involucrando a todo el equipo en la solución de problemas, para fortalecer el sentido de pertenencia y responsabilidad.
Apoyo organizacional	El 80% de los trabajadores indicaron que a veces reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional.	Crear programas de apoyo organizacional continuos, como entrenamientos y asesoramiento para el desarrollo de carrera de los empleados.
		Mejorar la distribución de recursos para la capacitación, asegurando que todos los miembros del equipo tengan acceso a formación relevante.
		Aumentar las actividades de bienestar laboral y apoyo emocional, como jornadas de salud mental y programas de ayuda psicológica.

11. Recursos para la implementación de estrategias

Estrategias	Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
Establecer reuniones periódicas de equipo para actualizar a todos los miembros y mantenerlos alineados con los objetivos.	Gerente	S/ 900	Laptop Celular Proyector	30 días
Usar plataformas como WhatsApp o Slack para facilitar la comunicación en tiempo real y asegurar que todos los miembros estén informados.				
Fomentar la retroalimentación constante para mejorar la comprensión mutua y el trabajo conjunto.				
Implementar programas de capacitación en liderazgo para que los gerentes desarrollen habilidades efectivas de dirección y resolución de conflictos.	Gerente	S/ 800	Laptop Celular Proyector	25 días
Realizar evaluaciones de desempeño de líderes para medir su efectividad y áreas de mejora.				
Proponer talleres prácticos de resolución de conflictos, para que los líderes aprendan a manejar situaciones complejas sin afectar el rendimiento del equipo.				
Establecer procedimientos claros de resolución de conflictos, para que los empleados sepan cómo abordar y resolver las disputas de manera efectiva.	Administrador	S/ 900	Laptop Celular Proyector	15 días
Fomentar el trabajo colaborativo mediante herramientas de gestión de proyectos como Asana o Trello, para organizar las tareas de manera equitativa.				
Impulsar la toma de decisiones conjunta, involucrando a todo el equipo en la solución de problemas, para fortalecer el sentido de pertenencia y responsabilidad.				
Crear programas de apoyo organizacional continuos, como entrenamientos y asesoramiento para el desarrollo de carrera de los empleados.	Gerente	S/ 800	Laptop Celular Proyector	15 días
Mejorar la distribución de recursos para la capacitación, asegurando que todos los miembros del equipo tengan acceso a formación relevante.				
Aumentar las actividades de bienestar laboral y apoyo emocional, como jornadas de salud mental y programas de ayuda psicológica.				

12. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
N°	Actividades	Año 2026														
		Enero				Febrero				Marzo				Abril		
		Semanas				Semanas				Semanas				Semanas		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Establecer reuniones periódicas de equipo para actualizar a todos los miembros y mantenerlos alineados con los objetivos.															
	Usar plataformas como WhatsApp o Slack para facilitar la comunicación en tiempo real y asegurar que todos los miembros estén informados.	X	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X
	Fomentar la retroalimentación constante para mejorar la comprensión mutua y el trabajo conjunto.															
2	Implementar programas de capacitación en liderazgo para que los gerentes desarrollen habilidades efectivas de dirección y resolución de conflictos.															
	Realizar evaluaciones de desempeño de líderes para medir su efectividad y áreas de mejora.					X	X	X	X	X	X	X	X			
	Proponer talleres prácticos de resolución de conflictos, para que los líderes aprendan a manejar situaciones complejas sin afectar el rendimiento del equipo.															
3	Establecer procedimientos claros de resolución de conflictos, para que los empleados sepan cómo abordar y resolver las disputas de manera efectiva.															
	Fomentar el trabajo colaborativo mediante herramientas de gestión de proyectos como Asana o Trello, para organizar las tareas de manera equitativa.	X	X	X	X	X	X			X	X	X			X	X
	Impulsar la toma de decisiones conjunta, involucrando a todo el equipo en la solución de problemas, para fortalecer el sentido de pertenencia y responsabilidad.															
4	Crear programas de apoyo organizacional continuos, como entrenamientos y asesoramiento para el desarrollo de carrera de los empleados.															
	Mejorar la distribución de recursos para la capacitación, asegurando que todos los miembros del equipo tengan acceso a formación relevante.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Aumentar las actividades de bienestar laboral y apoyo emocional, como jornadas de salud mental y programas de ayuda psicológica.															

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora debido a que en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L. se evidenciaron dificultades en cuanto al trabajo en equipo y rendimiento laboral, tales como: buena comunicación, liderazgo, problemas laborales y apoyo organizacional. Por lo cual se brindan estrategias que permitan fortalecer la interacción entre colaboradores, optimizar el liderazgo participativo y reducir los problemas laborales mediante mecanismos de diálogo y acompañamiento.

Se describió las características de equipos de alto desempeño en la empresa, donde la mayoría de los colaboradores indicaron que siempre se fomenta la participación de todos los miembros del equipo y cada miembro del equipo asume su responsabilidad en las tareas, además se fomenta la creatividad dentro del equipo para proponer soluciones. Estos resultados evidencian que la empresa fomenta un entorno de alta participación y responsabilidad dentro de sus equipos, lo cual es fundamental para alcanzar altos niveles de desempeño, donde la participación de todos los miembros y el sentido de responsabilidad compartida contribuyen al fortalecimiento del trabajo colaborativo, lo que mejora la efectividad en el cumplimiento de objetivos.

Se identificó las características de equipos de eficientes en la empresa, en donde la mayoría de los colaboradores indicaron que siempre el equipo mantiene una comunicación clara y abierta y también el equipo muestra habilidades de negociación para resolver conflictos, además indicaron que a veces los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros. Los hallazgos reflejan que la empresa cuenta con un equipo altamente eficiente, caracterizado por una comunicación clara y abierta entre sus miembros, lo que facilita la coordinación de esfuerzos y asegura la alineación hacia los objetivos organizacionales. Además, las habilidades de negociación dentro del equipo contribuyen a la resolución efectiva de conflictos, lo cual es fundamental para mantener un ambiente laboral armonioso.

Se definió las características de rendimiento en la tarea en la empresa, encontrándose que la mayoría de los colaboradores expresaron que siempre la comunicación entre los miembros del equipo es fluida y el equipo es eficaz para resolver problemas de manera oportuna, asimismo señalaron que la calidad del trabajo realizado por los miembros del equipo es alta. Estos resultados subrayan que la empresa mantiene un alto

rendimiento en las tareas asignadas, con una comunicación fluida entre los miembros del equipo y una capacidad destacada para resolver problemas de manera eficiente. Esto refleja una estructura de trabajo colaborativa y una rápida toma de decisiones, lo cual contribuye a la efectividad operativa de la empresa.

Se estableció las características de rendimiento en el contexto en la empresa, en donde la mayoría de los colaboradores señalaron que siempre el equipo enfrenta aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral, sin embargo, mencionaron que a veces el equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva y reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional. Este hallazgo destaca que, a pesar de enfrentar aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral, el equipo logra enfrentar los problemas laborales de manera efectiva y con el apoyo adecuado de la organización. Esto refleja una resiliencia organizacional importante que permite a la empresa superar obstáculos y mantener un ambiente de trabajo productivo.

Se elaboró una propuesta de un plan de mejora para afrontar las dificultades en la buena comunicación, el liderazgo, los problemas laborales y el apoyo organizacional en la empresa. Esto conlleva a establecer canales efectivos de comunicación entre los colaboradores y sus superiores, fortalecer el liderazgo participativo mediante estrategias de formación, implementar mecanismos de resolución de conflictos laborales y promover el acompañamiento institucional en las funciones diarias.

VII. Recomendaciones

Implementar un seguimiento continuo de la propuesta de mejora, involucrando tanto a los responsables de gestión como al personal operativo, ya que son ellos quienes llevarán a cabo las acciones planteadas en coordinación con los líderes del área administrativa. Este proceso debe contemplar espacios de formación y revisión periódica para fortalecer las competencias del equipo, incorporar herramientas digitales que faciliten la supervisión interna y ajustar las estrategias organizacionales según los avances observados en el desempeño laboral y la colaboración entre áreas.

Fortalecer la participación de todos los miembros del equipo, promoviendo un entorno colaborativo y de responsabilidad compartida. Se recomienda implementar estrategias que refuercen el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas asignadas, contribuyendo a la mejora continua en la consecución de los objetivos organizacionales. Además, se debe asegurar que cada miembro se sienta escuchado y valorado en sus aportes, lo que fortalecerá la cohesión y la motivación del equipo.

Optimizar los procesos de comunicación interna, asegurando que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos organizacionales. Se recomienda fomentar sesiones periódicas de capacitación en habilidades de negociación para resolver conflictos de manera efectiva, además de reforzar las capacidades de los líderes para guiar a sus equipos con claridad y eficacia. Es esencial también crear espacios para el feedback constructivo, donde los miembros puedan expresar sus opiniones sobre el trabajo realizado y mejorar la colaboración.

Mantener la fluidez de la comunicación entre los miembros del equipo, garantizando que las tareas se ejecuten de manera coordinada y sin malentendidos. Se aconseja implementar sistemas de retroalimentación continua para mejorar la resolución de problemas y asegurar que cada miembro del equipo mantenga un alto nivel de calidad en su trabajo. Es importante también promover la autonomía dentro del equipo, otorgando a cada miembro la confianza y responsabilidad de gestionar sus tareas de manera efectiva.

Fortalecer la capacidad del equipo para enfrentar los aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral, mediante el desarrollo de habilidades de resiliencia organizacional. Se recomienda proporcionar un mayor apoyo organizacional a los miembros del equipo,

asegurando que reciban los recursos necesarios para superar los problemas laborales y mantener la productividad. Además, se debe fomentar la creación de estrategias para afrontar la presión laboral, estableciendo un ambiente de apoyo y bienestar que permita a los colaboradores manejar de manera efectiva las dificultades del día a día.

Ejecutar el plan de mejora propuesto permitirá atender de manera directa las dificultades en la buena comunicación, el liderazgo, los problemas laborales y el apoyo organizacional dentro de la empresa. Este proceso debe ser liderado por la gerencia, considerando un periodo de implementación adecuado y recursos que se ajusten a las condiciones reales de la organización. Asimismo, se requiere la participación del personal operativo y administrativo, garantizando que cada acción se lleve a cabo con seguimiento técnico y evaluación continua.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, D. (2024). Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(1), 318-332. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2960-24672024000100318&script=sci_arttext
- Alvarado, J. (2024). *Propuesta de mejora del trabajo en equipo para la gestión de calidad en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios S.A. estación Pucallpa, 2023*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/36317>
- Bedon, G. (2023). *El clima laboral para mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa ferretería Horizonte de Huaraz, 2023*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34447>
- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Política y Sociedad*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf>
- Cano, L. (2024). *Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las cajas municipales de ahorro y crédito de Chimbote 2023*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/135290>
- Castellanos, R. (2023). Equipos de alto desempeño. Metodología para su implementación en organizaciones. *SciELO Cuba*. https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2223-48612023000100005&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com
- Chinchayhuara, M. (2024). *Propuesta de mejora del trabajo en equipo y la gestión de calidad en la pequeña empresa Minimarket J&L, del distrito de Nuevo Chimbote, 2021*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/37682>
- De La Cruz, N. (2024). *Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Andaymarca - Huancavelica 2022*. Universidad Peruana Los Andes . <https://hdl.handle.net/20.500.12848/7199>

- Estupiñán, J. (2022). *Análisis del trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Rioverde en Esmeraldas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/35956>
- Flores, J. (2021). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional: una revisión teórica. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 31(1), 45-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10147142>
- Galeano, E. (2023). Factores de éxito de los equipos de alto rendimiento en las organizaciones. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9151040.pdf?utm_source=chatgpt.com
- García, P. (2023). El liderazgo como herramienta estratégica en las organizaciones modernas. *Revista de Psicología y Gestión Empresarial*, 5(3), 89-98. https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2313-32082023000300089&script=sci_arttext
- Gil, F., & Sánchez, M. (2021). Eficacia de equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*, 23(3), 215-230. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536735&info=link&orden=192005>
- Gómez, F. (2021). La comunicación. *Revista de Comunicación*. 16(3), 2-15. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1316-71382016000300002&script=sci_arttext
- González, M. (2021). Habilidades de negociación en el ámbito empresarial. *Journal of Business Communication*, 7(1), 10-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=710659229001>
- Granados, N. (2024). *Propuesta de mejora del trabajo en equipo para mejorar la atención al cliente en la empresa turismo Cahuish S.R.L., Huaraz, 2024*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/37340>
- Guaño, N. (2025). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral. casos locales 'tropical fruta', ciudad de Quito*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7660>

- Güiza, O. (2021). Conflicto laboral: una aproximación teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(1), 45-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5571591>
- Guzmán, M. (2024). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Revista Saber*, 28(4), 794-805. <https://ve.scielo.org/pdf/saber/v28n4/art14.pdf>
- Hebles, M. (2021). Variables asociadas al rendimiento exitoso de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*, 26(2), 145-160. <https://www.redalyc.org/journal/2991/299166155002/html/>
- Huerta, E. (2024). *Rendimiento y estrés laboral en los colaboradores del hotel el Tumi de tres estrellas, Huaraz, 2023*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://hdl.handle.net/20.500.14593/6740>
- Huertas, S., & Vidaos, S. (2025). *Trabajo en equipo y gestión comercial de los minimarkets de Villa El Salvador*. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3759>
- Hurtado, K. (2022). *Trabajo en equipo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurante Tamya, distrito Huaraz, Ancash, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/28928>. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/28928>
- Lasso, D. (2024). *Propuesta innovadora para el fortalecimiento del trabajo en equipo en proyectos de una organización pública de salud del municipio de Santander de Quilichao, Cauca*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, Ecuador. <https://hdl.handle.net/10656/20705>
- López, A. (2021). Creatividad organizacional y su impacto en la innovación empresarial. *Journal of Innovation and Business*, 10(3), 200-210. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00392024000100024&script=sci_arttext
- López, L. (2022). “Ausentismo y rendimiento laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Flavio Alfaro, periodo 2019-2021”.

Universidad Estatal del Sur de Manabí.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4511>

- Lozada, J. (2021). La resolución de problemas desde un enfoque colaborativo. *Revista de Psicología Social*, 35(2), 112-126.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7573109.pdf>
- Martínez, E. (2024). *El liderazgo organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa SPARTAN*. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/12800>
- Medrano, S. (2021). La comunicación interna en las organizaciones. *Revista de Comunicación*, 16(2), 45-58.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9174173.pdf>
- Pérez, M. (2021). La importancia de la comunicación eficaz en el trabajo en equipo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 30(2), 87-101.
https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2074-29212020000200087&script=sci_arttext
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización. *Revista de Comunicación Organizacional*, 12(11), 23-35.
<https://www.redalyc.org/journal/3555/355568248002/html/>
- Pillaca, L. (2024). *Selección de personal y rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa Acrilanas, Santa Anita - 2022*. Universidad Autónoma del Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/3017>
- Rivera, F. (2021). Comunicación y negociación gerencial. *Revista de Administración*, 25(2), 45-58. <https://books.scielo.org/id/gzqf6/pdf/rivera-9788575415429-07.pdf>
- Rondón, K. (2024). Liderazgo transformacional para la gestión educativa. *Revista de Educación y Desarrollo*, 18(1), 68-80. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-03982024000100068&script=sci_arttext
- Sanchez, N. (2024). *Liderazgo para mejorar el rendimiento laboral en la Empresa Multiservicios Ernestín, Distrito de Ayacucho, 2024*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/38694>

- Sangronis, Y. (2024). Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la calidad educativa. *Revista Latinoamericana de Educación*, 3(1), 24-35. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00392024000100024&script=sci_arttext
- Segura, S. (2024). Liderazgo participativo de docentes en educación remota. *Revista de Educación y Conocimiento*, 7(1), 168-180. <https://ve.scielo.org/pdf/ek/v7s1/2665-0282-ek-7-s1-168.pdf>
- Segurado,, A., & Agulló, E. (s.f.). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 231-245. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1109432&info=link&orden=33483>
- Soto, V. (2023). *La motivación para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de empresa mecánica multiservicios David'S-5 EIRL. Sullana, 2022*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/33050>
- Suntaxi, P. (2025). *Evaluación de necesidad de programas reskilling digital para la mejora de equipos de trabajo en empresas tecnológicas*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/24992>
- Torres, A., & Agulló, E. (2021). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 231-245. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1109432&info=link&orden=33483>

Anexos

Anexo 1. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación (Ley N°29733



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Fecha. 2 de setiembre del 2025

Oficio: 0001-2025-IDAVC

Mgtr. Elena Esther Reyna Márquez

Coordinadora de Gestión de Investigación

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Presente.-

Asunto: Aceptación para el desarrollo de la investigación

Referencia: Carta N° 0000002184-2025-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

A través de la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar un cordial saludo en nombre de la Empresa Samuel Nazario Fructuoso Chico ubicada en el distrito Yautan, Provincia Casma, Región Ancash

Me complace informarle que la Srta. Olenka Araceli, Leon Apolinario con DNI N° 70400470 egresada del Programa de Estudios de Administración, de la ULADECH Católica, ha presentado una carta de acuerdo al asunto de referencia, donde solicita autorización para el recojo de los datos de la investigación titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ANCASH, 2025.

Por tal motivo, se acepta lo solicitado, asimismo, se autoriza a incluir el nombre de nuestra empresa en el título del informe de investigación y utilizar los datos para el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando mis muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,

INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L.
RUC: 20602810269

SAMUEL FRUCTUOSO CHICO
GERENTE GENERAL
Samuel Nazario Fructuoso Chico
DNI N° 80474760

Anexo 2. Carta de recojo de datos



Chimbote, 04 de septiembre del 2025

CARTA N° 0000002194- 2025-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

SAMUEL NAZARIO FRUCTUOSO CHICO
INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025, con la LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de OLENKA ARACELI LEON APOLINARIO, perteneciente al PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 70400470, durante el periodo de 14-07-2025 al 09-11-2025.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Mgtr. Elena Esther Reyna Marquez
Coordinadora de Gestión de Investigación

INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L.
RUC: 20602610269

SAMUEL FRUCTUOSO CHICO
GERENTE GENERAL

SI ACEPTO!

05-09-2025

Anexo 3. Matriz de consistencia y operacionalización

Matriz de consistencia

Título: Propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025



Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Variable 1. Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? • ¿Cuáles son las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? <p>Variable 2. Rendimiento laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? • ¿Cuáles son las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? • ¿Cuál es la propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025? 	<p>Objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Variable 1. Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características de equipos de alto desempeño en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. • Identificar las características de equipos de eficientes en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. <p>Variable 2. Rendimiento laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir las características de rendimiento en la tarea en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. • Establecer las características de rendimiento en el contexto en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. • Elaborar una propuesta de un plan de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025. 	<p>El presente estudio denominado <i>Propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025</i>, no se planteó hipótesis, dado a que fue una investigación de nivel descriptivo, según De acuerdo con Lerma (2022), los estudios descriptivos no requieren hipótesis, ya que se enfocan únicamente en detallar las características del fenómeno investigado, sin explorar sus causas o explicaciones profundas.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipos de alto desempeño • Equipos eficientes <p>Rendimiento laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento en la tarea • Rendimiento en el contexto 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo de propuesta</p> <p>Diseño de investigación No experimental -transversal</p> <p>Población y muestra Población: 10 colaboradores de la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash. Muestra: 10 colaboradores de la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash.</p> <p>Técnicas e instrumento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Matriz de operacionalización

Variable	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o Valoración
Trabajo en equipo	En la variable trabajo en equipo se han planteado dos dimensiones. La primera denominada Equipos de alto desempeño, la cual incluye los siguientes indicadores: participación, responsabilidad y creatividad; la segunda dimensión fue Equipos eficientes, con los indicadores buena comunicación, habilidades de negociación y liderazgo. Es por ello por lo que se elaboró un cuestionario de 6 ítems para la variable trabajo en equipo (Huertas & Vidaos, 2025).	Equipos de alto desempeño	Participativo	Likert	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5
			Responsabilidad		
			Creatividad		
		Equipos eficientes	Buena comunicación		
			Habilidades de negociación		
			Liderazgo		
Rendimiento laboral	En la variable rendimiento laboral se han planteado dos dimensiones. La primera denominada Rendimiento en la tarea, la cual incluye los siguientes indicadores: nivel de comunicación, solución de problemas y calidad de trabajo; la segunda dimensión fue Rendimiento en el contexto, con los indicadores problemas laborales, apoyo organizacional y aspectos negativos. Es por ello por lo que se elaboró un cuestionario de 6 ítems para la variable rendimiento laboral (Bedon, 2023).	Rendimiento en la tarea	Nivel de comunicación	Likert	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5
			Solución de problemas		
			Calidad de trabajo		
		Rendimiento en el contexto	Problemas laborales		
			Apoyo organizacional		
			Aspectos negativos		

Anexo 4. Ficha de identificación del experto

Firma de identificación del experto

Ficha de Identificación del Experto	
Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Galvani Guerrero Garcia	
N° DNI / CE: 45101586	Edad: 36
Teléfono / celular: 973758395	Email: gguerrerog@untumbes.edu.pe
Título profesional: Licenciado en Administración de empresas	
Grado académico: Maestría <u>X</u>	Doctorado: _____
Especialidad: Dirección de Personas y Organizaciones	
Institución que labora: Universidad Nacional de Tumbes	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025	
Autor(es): Leon Apolinario, Olenka Araceli	
Programa académico: Facultad, Ciencias y Salud. Programa de estudio de Administración	
 Firma	 Huella digital

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Manuel Fritz López Pumayali

N° DNI / CE: 09610622

Edad: 50 años

Teléfono / celular: 997331108 Email: manueelfritz@hotmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración de empresas

Grado académico: Maestría Doctorado:

Especialidad:

Maestro en Administración y Negocios

Institución que labora:

UNIV. NAC. DEL CALLAO

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025

Autor(es): Leon Apolinario, Olenka Araceli

Programa académico: Facultad, Ciencias y Salud. Programa de estudio de Administración



Firma



Huella digital

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos:

EDITA JERID PERICHE CASTRO

N° DNI / CE: 41799958

Edad: 40 años

Teléfono / celular: 969854604

Email: Epeca83@gmail.com

Título profesional:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Grado académico: Maestría: X

Doctorado:

Especialidad:

MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

Institución que labora:

INDEPENDIENTE

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis**Título:**

PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025

Autor(es): Leon Apolinario, Olenka Araceli

Programa académico: Facultad, Ciencias y Salud. Programa de estudio de Administración


EDITA JERID PERICHE CASTRO
Administradora
E.C.C.L. 0 969854604

Firma



Huella digital

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos (descripción de propiedades métricas: validez, confiabilidad, u otros).

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Galvani Guerrero García

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Leon Apolinario, Olenka Araceli estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025" y envío a Ud. el expediente validación que se contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Leon Apolinario, Olenka Araceli

DNI: 70400470

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN							Observaciones
TÍTULO: Propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025							
Variable 1: Trabajo en equipo	Relevancia		Pertinencia		Claridad		
Dimensión 1: Equipos de alto desempeño (Participativo, Responsabilidad, Creatividad)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Se fomenta la participación de todos los miembros del equipo en las actividades y decisiones?	x		x		x	
2	¿Cada miembro del equipo asume su responsabilidad en las tareas asignadas?	x		x		x	
3	¿Se fomenta la creatividad dentro del equipo para proponer soluciones innovadoras a los problemas?	x		x		x	
Dimensión 2: Equipos eficientes (Buena comunicación, Habilidades de negociación, Liderazgo)							
1	¿El equipo mantiene una comunicación clara y abierta entre todos sus miembros?	x		x		x	
2	¿El equipo muestra habilidades de negociación para resolver conflictos internos de manera efectiva?	x		x		x	
3	¿Los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros hacia el cumplimiento de objetivos comunes?	x		x		x	
Variable 2: Rendimiento laboral							
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea (Nivel de comunicación, Solución de problemas, Calidad de trabajo)							

3

1	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?	x		x		x	
2	¿El equipo es eficaz para resolver problemas de manera oportuna?	x		x		x	
3	¿La calidad del trabajo realizado por los miembros del equipo es alta y constante?	x		x		x	
Dimensión 2: Rendimiento en el contexto (Problemas laborales, Apoyo organizacional, Aspectos negativos)							
1	¿El equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva, sin afectar su productividad?	x		x		x	
2	¿Reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional para cumplir con sus tareas?	x		x		x	
3	¿El equipo enfrenta aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral de manera significativa?	x		x		x	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Galvani Guerrero García DNI 45101586


Firma



Huella digital

4

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: MANUEL FRITZ LOPEZ PUMAYALI

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Leon Apolinario, Olenka Araceli estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025" y envío a Ud. el expediente validación que se contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Leon Apolinario, Olenka Araceli

DNI: 70400470

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN							
TÍTULO: Propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Áncash, 2025							
Variable 1: Trabajo en equipo	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Dimensión 1: Equipos de alto desempeño (Participativo, Responsabilidad, Creatividad)							
1 ¿Se fomenta la participación de todos los miembros del equipo en las actividades y decisiones?	x		x		x		
2 ¿Cada miembro del equipo asume su responsabilidad en las tareas asignadas?	x		x		x		
3 ¿Se fomenta la creatividad dentro del equipo para proponer soluciones innovadoras a los problemas?	x		x		x		
Dimensión 2: Equipos eficientes (Buena comunicación, Habilidades de negociación, Liderazgo)							
1 ¿El equipo mantiene una comunicación clara y abierta entre todos sus miembros?	x		x		x		
2 ¿El equipo muestra habilidades de negociación para resolver conflictos internos de manera efectiva?	x		x		x		
3 ¿Los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros hacia el cumplimiento de objetivos comunes?	x		x		x		
Variable 2: Rendimiento laboral							
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea (Nivel de comunicación, Solución de problemas, Calidad de trabajo)							

3

1	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?	x		x		x		
2	¿El equipo es eficaz para resolver problemas de manera oportuna?	x		x		x		
3	¿La calidad del trabajo realizado por los miembros del equipo es alta y constante?	x		x		x		
	Dimensión 2: Rendimiento en el contexto (Problemas laborales, Apoyo organizacional, Aspectos negativos)							
1	¿El equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva, sin afectar su productividad?	x		x		x		
2	¿Reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional para cumplir con sus tareas?	x		x		x		
3	¿El equipo enfrenta aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral de manera significativa?	x		x		x		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Manuel Fritz López Pumayali DNI 09610622


Firma



4

Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: EDITA JERID PERICHE CASTRO

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: Leon Apolinario, Olenka Araceli estudiante / egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025" y envío a Ud. el expediente validación que se contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Leon Apolinario, Olenka Araceli

DNI: 70400470

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN							Observaciones
TÍTULO: Propuesta de mejora del trabajo en equipo para el rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L., Yautan, Ancash, 2025							
Variable 1: Trabajo en equipo	Relevancia		Pertinencia		Claridad		
Dimensión 1: Equipos de alto desempeño (Participativo, Responsabilidad, Creatividad)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1 ¿Se fomenta la participación de todos los miembros del equipo en las actividades y decisiones?	x		x		x		
2 ¿Cada miembro del equipo asume su responsabilidad en las tareas asignadas?	x		x		x		
3 ¿Se fomenta la creatividad dentro del equipo para proponer soluciones innovadoras a los problemas?	x		x		x		
Dimensión 2: Equipos eficientes (Buena comunicación, Habilidades de negociación, Liderazgo)							
1 ¿El equipo mantiene una comunicación clara y abierta entre todos sus miembros?	x		x		x		
2 ¿El equipo muestra habilidades de negociación para resolver conflictos internos de manera efectiva?	x		x		x		
3 ¿Los líderes del equipo guían de manera efectiva a los miembros hacia el cumplimiento de objetivos comunes?	x		x		x		
Variable 2: Rendimiento laboral							
Dimensión 1: Rendimiento en la tarea (Nivel de comunicación, Solución de problemas, Calidad de trabajo)							

3

1	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?	x		x		x	
2	¿El equipo es eficaz para resolver problemas de manera oportuna?	x		x		x	
3	¿La calidad del trabajo realizado por los miembros del equipo es alta y constante?	x		x		x	
Dimensión 2: Rendimiento en el contexto (Problemas laborales, Apoyo organizacional, Aspectos negativos)							
1	¿El equipo se enfrenta a problemas laborales de manera efectiva, sin afectar su productividad?	x		x		x	
2	¿Reciben los miembros del equipo suficiente apoyo organizacional para cumplir con sus tareas?	x		x		x	
3	¿El equipo enfrenta aspectos negativos que afectan el rendimiento laboral de manera significativa?	x		x		x	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg EDITA JERID PERICHE CASTRO DNI 41799958


Edita Jerid Periche Castro
Administradora
CCPBAJL 010000

Firma



Huella digital

4

Confiabilidad del instrumento a través de Alfa de Cronbach

Variable 1. Trabajo en equipo

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	SUMA		
Sujeto 1	1	1	2	1	2	2	9	Σ (símbolo sumatoria) α (Alfa) = 0.8016615 K (Numero de Items) = 6 Vi (Varianza de cada Items) = 9.59 Vt (Varianza Total) = 28.89 $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
Sujeto 2	1	2	2	2	2	3	12		
Sujeto 3	2	1	1	1	2	2	9		
Sujeto 4	1	2	5	5	2	5	20		
Sujeto 5	1	5	2	2	5	3	18		
Sujeto 6	2	2	1	1	1	2	9		
Sujeto 7	2	1	2	1	2	3	11		
Sujeto 8	5	2	2	5	5	5	24		
Sujeto 9	1	2	1	2	2	1	9		
Sujeto 10	1	1	2	1	1	2	8		
VARIANZA	1.41	1.29	1.2	2.29	1.84	1.56			

En la variable "Trabajo en equipo" se encuestó a 10 trabajadores del Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L." de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.8016615, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es buena la confiabilidad del instrumento.

Variable 2. Rendimiento laboral

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	SUMA		
sujeto 1	3	1	2	3	2	1	1	2	3	18	Σ (símbolo sumatoria) α (Alfa) = 0.8390277 K (Numero de Items) = 9 Vi (Varianza de cada Items) = 6.51 Vt (Varianza Total) = 25.61 $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	
sujeto 2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	19		
sujeto 3	3	2	1	2	1	2	2	1	1	15		
sujeto 4	3	2	3	3	3	5	5	3	5	32		
sujeto 5	3	2	2	1	2	1	2	2	2	17		
sujeto 6	3	2	1	2	1	2	2	1	1	15		
sujeto 7	3	2	3	3	3	2	1	2	1	20		
sujeto 8	3	2	2	2	2	1	2	2	2	18		
sujeto 9	3	1	2	3	2	1	2	1	2	17		
sujeto 10	1	1	1	3	1	1	1	2	1	12		
VARIANZA	0.36	0.36	0.49	0.44	0.49	1.41	1.2	0.36	1.4			

En la variable "Rendimiento laboral" se encuestó a 10 trabajadores del Inversiones Agro del Valle Cachipampa E.I.R.L." de lo cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.8390277, lo que nos quiere decir el análisis de la consistencia que es buena la confiabilidad del instrumento.

Anexo 6. Formato de consentimiento informado u otros que corresponda a la investigación

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula

_____ y es dirigido por _____, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

_____.
Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Leon Apolinario, Olenka Araceli, identificado (a) con DNI, 70400470, con domicilio real en Av. Casma S/N Yautan, Distrito Yautan, Provincia Casma, Departamento Áncash,

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de bachiller con código de estudiante 1211181111 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Humanidades, Ciencias y Salud de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2025-II:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INVERSIONES AGRO DEL VALLE CACHIPAMPA E.I.R.L., YAUTAN, ÁNCASH, 2025, son reales y no hubo manipulación fabricación de los resultados, todo lo que se presenta en la investigación es auténtico y real.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Huaraz, 23 de setiembre de 2025



Leon Apolinario, Olenka Araceli
DNI: 70400470



Huella Digital