

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de
Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor – Coautor : BACH. COLLACHAGUA CAJAHUANCA
MAGELY KAMERET

BACH. PIZARRO LLANCACHAHUA WENDY
AISSA

Asesor : MTRO. RICSE LIZARRAGA ANTONIO
OSCAR

Línea de Investigación: Ciencias Empresariales y Gestión de los
Institucionales Recursos

Fecha de Inicio y Término : 28.12.2023 al 27.12.2024

Huancayo – Perú

2024

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad

Provincial de Huancayo 2023

PRESENTADO POR:

Bach. COLLACHAGUA CAJAHUANCA MAGELY KAMERET

Bach. PIZARRO LLANCACHAHUA WENDY AISSA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobado por el siguiente jurado:

PRESIDENTE

PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo, de del 2024

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de
Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023**

Para Optar	: Título Profesional de Licenciada en Administración
Autor – Coautor	: BACH. COLLACHAGUA CAJAHUANCA MAGELY KAMERET BACH. PIZARRO LLANCACHAHUA WENDY AISSA
Asesor	: MTRO. RICSE LIZARRAGA ANTONIO OSCAR
Línea de Investigación Institucionales	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y Término	: 28.12.2023 al 27.12.2024

Huancayo – Perú

2024

Asesor:

Mtro. Ricse Lizarraga Antonio Oscar

Dedicatoria:

En primer lugar, dedicamos la presente investigación a todos nuestros familiares por el apoyo constante e incondicional que nos brinda. También a todos nuestros docentes que estuvieron presente en todos estos cinco años de constante aprendizaje.

Magely y Wendy

Agradecimiento:

En primer lugar, a nuestro padre celestial y a la Virgen María por el cuidado y fortaleza que nos brindó en cada paso por estos cinco años en la universidad.

En segundo lugar, a todos nuestros docentes que son parte de este gran paso profesional.

Por último y no el menos importante a nuestros padres, hermanos que son y serán un ejemplo para nosotras.

Magely y Wendy

Constancia de Similitud



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUVOS TIEMPOS
NUVOS DESAFIOS
NUVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0418 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. COLLACHAGUA CAJAHUANCA MAGELY KAMERET**
Bach. PIZARRO LLANCACHAHUA WENDY AISSA

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mtro. RICSE LIZARRAGA ANTONIO OSCAR**

Fue analizado con fecha **24/09/2024**; con **121 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **16 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 25 de septiembre del 2024.



[Firma manuscrita]

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Dedicatoria:	v
Agradecimiento:	vi
Constancia de Similitud	vii
Contenido	viii
Contenido de tablas.....	xii
Contenido de figuras	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
Introducción.....	17
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	20
1.2. Delimitación del problema	27
1.2.1. Delimitación temporal	27
1.2.2. Delimitación Social.....	27
1.2.3. Delimitación Geográfica	27
1.3. Formulación del problema	27
1.3.1. Problema General	27
1.3.2. Problemas Específicos	27
1.4. Justificación.....	28
1.4.1. Social.....	28
1.4.2. Teórica	29
1.4.3. Metodológica.....	29
1.5. Objetivos	29

1.5.1. Objetivo General.....	29
1.5.2. Objetivos Específicos.....	29
II. MARCO TEÓRICO.....	31
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	31
2.1.1. Antecedentes Nacionales	31
2.1.2. Antecedentes Internacionales	33
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	35
2.2.1. Variable 1: Gestión de equipos de trabajo	35
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral	42
2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)	47
III. HIPOTESIS	49
3.1. Hipótesis General.....	49
3.2. Hipótesis Específicas	49
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)	49
3.3.1. Variable 1: Gestión de equipos de trabajo	49
3.3.2. Variable 2: Desempeño laboral	50
IV. METODOLOGÍA	51
4.1. Método de Investigación	51
4.1.1. Método hipotético deductivo.....	51
4.2. Tipo de Investigación.....	51
4.3. Nivel de Investigación	51
4.4. Diseño de la Investigación	52
4.4.1. Diseño no experimental	52
4.4.2. Diseño transversal.....	52
4.5. Población y muestra.....	53

4.5.1. Población.....	53
4.5.2. Muestra.....	54
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	56
4.6.1. Técnica.....	56
4.6.2. Instrumento.....	56
4.7. Aspectos éticos de la Investigación.....	56
V. RESULTADOS.....	57
5.1. Descripción de resultados.....	57
5.1.1. Resultados para gestión de equipos de trabajo.....	57
5.1.2. Resultados para Desempeño laboral.....	57
5.1.1. Resultados para Desempeño laboral.....	62
5.2. Análisis de contingencia.....	67
5.3. Prueba de Normalidad.....	70
5.4. Contrastación de hipótesis.....	72
5.4.1. Contrastación de la Hipótesis General.....	72
5.4.2. Contrastación de la primera hipótesis específica.....	73
5.3.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	74
5.3.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica.....	76
5.3.3. Contrastación de la cuarta hipótesis específica.....	77
VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
Discusión sobre el objetivo general:.....	79
Discusión sobre el objetivo específico 1.....	81
Discusión sobre el objetivo específico 2.....	82
Discusión sobre el objetivo específico 3.....	83
Discusión sobre el objetivo específico 4.....	84

CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	91
ANEXOS	96
Anexo 1. Matriz de consistencia	97
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	98
Anexo 3. Matriz de construcción del instrumento	99
Anexo 4. El instrumento de investigación.....	101
Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento	104
Anexo 6. Data de procesamiento de datos	114
Anexo 7. Consentimiento / asentimiento informado	119
Anexo 8. Fotos de la aplicación del instrumento.....	121

Contenido de tablas

Tabla 1	Resultados del análisis de fiabilidad, variable gestión de equipos de trabajo	57
Tabla 2	Resultados en frecuencias y porcentajes para Sistema organizacional	58
Tabla 3	Resultados en frecuencias y porcentajes para liderazgo y estructura.....	59
Tabla 4	Resultados en frecuencias y porcentajes para Clima de confianza	60
Tabla 5	Resultados en frecuencias y porcentajes para Evaluación del desempeño y recompensas	61
Tabla 6	Resultados en frecuencias y porcentajes para Gestión de equipos de trabajo	62
Tabla 7	Resultados del análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral	62
Tabla 8	Resultados en frecuencias y porcentajes para Enriquecimiento del trabajo	63
Tabla 9	Resultados en frecuencias y porcentajes para Trabajo en equipo	64
Tabla 10	Resultados en frecuencias y porcentajes para Cultura organizacional	65
Tabla 11	Resultados en frecuencias y porcentajes para Desempeño laboral.....	66
Tabla 12	Análisis de contingencia – objetivo general.....	67
Tabla 13	Análisis de contingencia – objetivo específico 1	68
Tabla 14	Análisis de contingencia – objetivo específico 2	68
Tabla 15	Análisis de contingencia – objetivo específico 3	69
Tabla 16	Análisis de contingencia – objetivo específico 4	70
Tabla 17	Resultados de la prueba de normalidad	71
Tabla 18	Prueba de correlación de la hipótesis general	73
Tabla 19	Prueba de correlación de la primera hipótesis específica	74
Tabla 20	Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica.....	75
Tabla 21	Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica.....	77

Tabla 22 Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica78

Contenido de figuras

Figura 1	<i>Percepción de las evaluaciones de desempeño</i>	20
Figura 2	<i>Tasa de denuncias por faltas, según departamento, 2016 - 2022</i>	23
Figura 3	<i>Denuncias por comisión de delitos, según delito genérico, 2018 – 2022</i>	24
Figura 4	<i>Denuncias por comisión de delitos, según departamento, 2017 – 2022</i>	25
Figura 5	<i>Tasa de denuncias por faltas, según departamento, 2016 - 2022</i>	26
Figura 6	<i>Comparación entre los grupos de trabajo y equipos de trabajo</i>	36
Figura 7	<i>Cuatro tipos de trabajo en equipo</i>	39
Figura 8	<i>Cuatro tipos de trabajo en equipo de acuerdo a los equipos eficaces</i>	40
Figura 9	<i>Ocho modelos de desempeño laboral</i>	44
Figura 10	<i>Esquema del diseño de la investigación</i>	52
Figura 11	<i>Organigrama estructural de la Municipalidad Provincial de Huancayo</i>	53
Figura 12	<i>Esquema del diseño de la investigación</i>	55
Figura 13	<i>Relación de colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana</i>	55
Figura 14	<i>Resultados para Sistema organizacional</i>	57
Figura 16	<i>Resultados para Clima de confianza</i>	59
Figura 18	<i>Resultados para la Variable Gestión de equipos de trabajo</i>	61
Figura 19	<i>Resultados para Enriquecimiento del trabajo</i>	63
Figura 20	<i>Resultados para Trabajo en equipo</i>	64
Figura 21	<i>Resultados para Cultura organizacional</i>	65
Figura 22	<i>Resultados para Desempeño laboral</i>	66

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023. La metodología fue el hipotético deductivo, nivel correlacional, diseño cuantitativo, no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 94 serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo (Muestreo no probabilístico), el instrumento fue el cuestionario, la técnica la encuesta, prueba estadística Rho de Spearman y se utilizó el software SPSS. Los resultados mostraron que para la gestión de equipos de trabajo el 20.2% de los encuestados indicaron que era adecuada, mientras que el 76.6% lo calificó como regular. En cuanto al desempeño laboral, el 19.1% lo calificó como alto, y el 73.4% como regular. Los resultados cruzados mostraron que el 57.1% de colaboradores, que indicaron al desempeño laboral como bajo también indicó que la gestión de equipos de trabajo era regular, y el 42.9% que era inadecuado. En la prueba correlacional, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.592; además el p-valor fue de 0.00; determinando una relación significativa, directa y moderada-fuerte entre las variables. Se concluyó en que existe una relación significativa entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

Palabras clave: gestión de equipos de trabajo, desempeño laboral, serenazgo, sistema organizacional, liderazgo y estructura, clima de confianza, evaluación del desempeño, sistemas de recompensa.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between team management and job performance of the Serenazgo of the Provincial Municipality of Huancayo 2023. The methodology was hypothetical-deductive, correlational level, quantitative, non-experimental cross-sectional, descriptive correlational design. The sample consisted of 94 serenazgo officers of the Provincial Municipality of Huancayo (non-probabilistic sampling). The instrument used was a questionnaire, the technique was a survey, the statistical test was Rho Spearman, and SPSS software was used. The results showed that for team management, 20.2% of the respondents indicated it was adequate, while 76.6% rated it as regular. Regarding job performance, 19.1% rated it as high, and 73.4% as regular. Cross-tabulated results showed that 57.1% of collaborators who indicated low job performance also indicated that team management was regular, and 42.9% indicated it was inadequate. In the correlational test, Rho Spearman's coefficient was 0.592; furthermore, the p-value was 0.00, determining a significant, direct, and moderate-strong relationship between the variables. It was concluded that there is a significant relationship between team management and job performance of the Serenazgo of the Provincial Municipality of Huancayo 2023.

Keywords: team management, job performance, serenazgo, organizational system, leadership and structure, climate of trust, performance evaluation, reward systems.

Introducción

La Ley N° 30947, ley de la salud mental, que consiste en brindar una salud mental, psicológica, a toda la población, tanto instituciones públicas, privadas y población vulnerable como prioridades (buscando la prosperidad de los ciudadanos y sobre todo un mejor desempeño laboral que se traduce en minimizar costos de convocatorias, selección y capacitación al estado peruano), en otras palabras, costo beneficio para el gobierno (ahorro al erario de nuestro país), porque en las intervenciones psicológicas no se requieren de medicamentos, en el contexto de estudio de la presente investigación es urgente, indispensable el soporte psicológico en mención porque dentro de sus funciones generales del personal de serenazgo no es solo sobre las ordenanzas municipales, también en forma conjunta con la policía nacional del Perú (formación castrense), aspectos de seguridad ciudadana es decir ser parte de combatir la delincuencia en puntos, zonas críticas (mapas de delito elaborados por las comisarías), personal de serenazgo sin formación castrense ni policial y sin apoyo psicológico (Omonte, 2018).

En el departamento de Ancash, hay una Municipalidad distrital en Nepeña, que se preocupa por sus colaboradores en conjunto con las psicólogas municipales han impartido talleres sobre clima laboral específicamente a los de la oficina de serenazgo, por lo mencionado en el primer párrafo por las funciones de los serenos es prioridad tomar en cuenta su estado emocional con el objetivo de mantenerlos motivados, mejorar el clima laboral, necesidad de una adecuada comunicación entre pares, enseñarles a trabajar en equipo, a través de juegos lúdicos, dinámicas (talleres vivenciales), todo ello con el objetivo de mejorar su desempeño laboral, por ello al cumplimiento de las metas organizacionales de la municipalidad (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2024a).

Otro estudio de caso que se debe de imitar de la misma municipalidad distrital de Nepeña es el aporte a la educación a través del servicio de psicología municipal, esta evidenciado dentro de Plan de Trabajo Educacional Descentralizado 2024, con el objetivo de brindar todo el año académico la ayuda emocional y conductual a todos los estudiantes que lo requieran, ahí se demuestra el trabajo coordinado y en equipo de la mencionada municipalidad distrital de Nepeña, apresurando la atención psicológica gratuita para toda la población estudiantes del distrito de Nepeña, es muy importante, poco difundido y puesto en práctica el trabajo en equipo en el sector público (nuestro gobierno debería proponer estrategias, procedimientos, metodologías institucionales para el trabajo en equipo), sobre todo el cumplimiento del logro de las metas institucionales en los tiempos establecidos, todo ello en beneficio de la población, para ello es urgente la implementación de lo mencionado porque los colaboradores del sector público requieren que las autoridades les puedan brindar las herramientas, procesos claros, innovadores, conllevando a un mejor desempeño laboral (colaboradores motivados, satisfechos, compromiso e involucramiento) en beneficio de la población (Plataforma digital única del Estado Peruano, 2024b).

Al respecto de lo mencionado nos motivó en tomar la decisión para elaborar la presente investigación titulada: “Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”, tiene como objetivo general “Establecer la relación que existe entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”.

Referente a la metodología, será el método general universal y el método específico el método hipotético deductivo, el diseño será el descriptivo correlacional – no experimental, tipo de investigación básica, nivel de investigación relacional, con un enfoque cuantitativo, la muestra

conformado por 94 serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, muestreo no probabilístico, la técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario en la escala de Likert.

En tal sentido, el presente Proyecto de Investigación Cuantitativa está estructurado de la siguiente forma Capítulo I: Planteamiento del problema, tendrá en su tenor la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos.

Capítulo II: Marco teórico, se conceptualizará los antecedentes, (nacionales e internacionales), bases teóricas o científicas y marco conceptuales de las variables y dimensiones.

Capítulo III: Hipótesis, estará conformado por la hipótesis general e hipótesis específicas y variables tanto definiciones conceptuales y operacionales).

Capítulo IV: Metodología, comprenderá el Método de investigación, también el tipo, nivel y diseño de la investigación, de la misma manera la población, muestra, técnicas de instrumento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y Aspectos éticos de la Investigación.

Capítulo V: Resultados descriptivos, junto con la prueba de hipótesis

Capítulo VI: Presenta el análisis y discusión de resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y referencias empleadas.

Las autoras

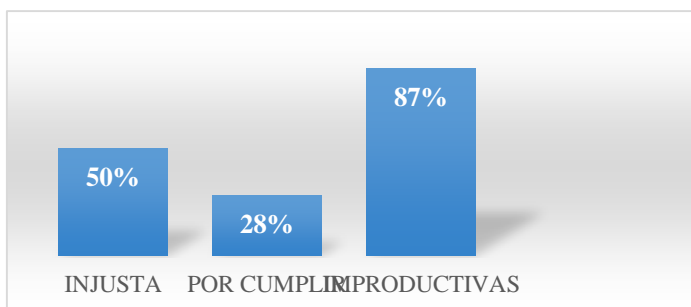
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Según Fischman, (2024) refiere que las evaluaciones de desempeño son muy importantes y pueden ser muy útil para el logro de los objetivos, metas tanto para las instituciones públicas, privadas, pero para un buen porcentaje de colaboradores la consideran incensario, la pregunta entonces sería ¿estamos preparados para escuchar críticas constructivas de parte de nuestros superiores?, de ahí nace la frase del Fischman “Los que no tienen evaluación de desempeño en sus empresas, la quieren, y los que la tienen, la detestan”.

En la figura 01, se evidencia que un 50% de colaboradores tanto de instituciones públicas y privadas manifiestan que las evaluaciones de desempeño son injustas e incluso un 28% de los encargados de la evaluación de desempeño (jefes inmediatos), llenan las evaluaciones de manera irresponsable con datos subjetivos o los propios responsables de las áreas lo llenan la información (por cumplir y no como estrategia de mejora continua) y el 87% tienen la idea que las evaluaciones de desempeño son improductivas, datos más fríos nos indican que uno de cada cuatro colaboradores detesta las evaluaciones de desempeño.

Figura 1
Percepción de las evaluaciones de desempeño



Nota. Adaptado de la página web Fischman, (2024). <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/?ref=ecr>

Ahora nos referimos de los beneficios implica desarrollar una correcta evaluación de desempeño, lo primero que las instituciones brindan de manera oportuna el desempeño de cada colaborador con el fin de promover en sus cargos (meritocracia) e incluso el incremento de los haberes.

Tomar en cuenta que el desempeño laboral es el cumplimiento de sus actividades, funciones inherentes al puesto de trabajo de acuerdo a lo establecido, normado en cada institución sea pública o privada, que requieren ser evaluados periódicamente por la institución, como se mencionó líneas arriba es vital para la toma de decisiones institucionales para los ascensos, incremento remunerativo, mejora continua y sobre todo prever (medidas correctivas), con el objetivo que todos los colaboradores se alineen o adecuen al cumplimiento de la misión, visión de la institución (Fischman, 2024).

De la misma manera la gestión del trabajo en equipo en la actualidad se ha convertido en factor muy importante para la mejora continua de un buen desempeño laboral tanto para las empresas públicas como privadas, respecto a la comercialización de productos o servicios, un ejemplo claro como estudio de caso y tomar como modelo es la estrategia de la empresa transnacional española “Optimus empresarial”, datos relevantes sobre optimus empresarial:

Refiere: “Somos un equipo tenaz, creativo, honesto, comprometido, con profesionales cualificados y apasionados por las nuevas tecnologías”, recordar que es una empresa líder en el rubro de la tecnología, que se dedica a la transformación digital, con el objetivo de brindar a sus clientes empresariales una estrategia competitiva en este mundo globalizado (considerada una sociedad del siglo XX), sobre todo otorgar un valor agregado a los productos y servicios de sus clientes empresariales brindan a sus usuarios, otra estrategia innovadora es el conocido briefing, consiste en elaborar en una hoja de manera más sencilla, breve, resumida sobre tu plan o

proyecto, donde de manera concisa se debe de considerar los objetivos, los colaboradores y sus roles que serán parte del proyecto, un presupuesto, cronogramas con fechas de entrega de los avances, con el fin de tener conocimiento de las necesidades, expectativas del potencial cliente y brindarles lo que requiere (no necesariamente lo más costoso es lo más adecuado), por ello la importancia del briefing porque ahí se proporciona un presupuesto, asesoramiento personalizado (la mejor opción), otra estrategia muy interesante es apoyo a la sostenibilidad y sustentabilidad, porque es un claro ejemplo de compromiso social empresarial, cuentan con un proveedor de servicios web que les brinda a todas sus empresas energía renovable con las emisiones de fuentes de energía eólica, solar o hidráulica, también la cultura del no uso del papel (Optimus empresarial, 2024).

Dentro de su ADN de optimus empresarial, se considera dos grandes estrategias como la igualdad de género y el concepto de calidad, con su speech “CALIDAD en todos los aspectos: CALIDAD en el trato, CALIDAD en el proceso y CALIDAD en el resultado”, conllevando en la creación de confianza, compromiso, fidelidad y sostenibilidad cliente empresa.

Todo lo mencionado ha logrado contribuir que “optima empresarial” sea líder en su país y diversificarse en otros países, en nuestro contexto de estudio el sector público específicamente en la municipalidad Provincial de Huancayo, en la unidad de serenazgo, se ha evidenciado un inadecuado desempeño laboral de parte de los colaboradores y uno de los síntomas identificados en la falta de gestión de trabajo en equipo, si tomamos como modelo las estrategias de la empresa optimus, lo más relevante que se debería tomar en cuenta y aplicar a nuestro contexto es su misión “Somos un equipo tenaz, creativo, honesto, comprometido, con profesionales cualificados”, la palabra clave EQUIPO, otro evidencia del éxito de optimus empresarial es “invirtiendo en nuestro propio RECICLAJE PROFESIONAL”, también se le conoce como

reskilling, consiste en obtener nuevas competencias, capacidades, desempeños, conocimientos y habilidades con el objetivo de estar actualizado con las nuevas tendencias y contribuir al cumplimiento de las metas instituciones, también se refiere al crecimiento profesional dentro de la institución de la misma manera a la obtención de un grado académico, lamentablemente en el reglamento N° 31297, ley de servicio de serenazgo municipal no se evidencia lo mencionado. Por consiguiente, agregamos la inseguridad ciudadana que en nuestro país está en crecimiento, sobre todo en nuestro contexto de estudio en el departamento de Junín, provincia de Huancayo, como se evidencia en las figuras 2, 3, 4 y 5.

Figura 2

Tasa de denuncias por faltas, según departamento, 2016 - 2022

TASA DE DENUNCIAS POR FALTAS, SEGUN DEPARTAMENTO, 2016 - 2022							
(Por cada 10,000 habitantes)							
Departamento	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	87.0	88.6	26.7	26.3	15.1	16.5	16.5
Amazonas	47.8	40.9	12.2	8.1	4.0	6.0	4.2
Áncash	60.2	67.9	16.5	13.5	9.2	14.3	10.2
Apurímac	92.8	107.7	44.3	46.0	33.1	37.3	36.6
Arequipa	224.5	224.7	48.8	57.6	33.6	35.3	37.7
Ayacucho	26.5	36.3	8.6	6.1	7.7	9.0	5.3
Cajamarca	22.9	14.6	11.2	12.2	9.3	14.2	18.7
Prov. Const. del Callao	110.4	122.9	46.6	34.4	13.6	14.8	15.4
Cusco	154.7	162.3	32.7	34.6	24.6	21.2	21.5
Huancavelica	60.3	49.1	11.7	12.0	6.2	8.3	12.7
Huánuco	117.7	93.6	13.0	7.2	8.0	8.6	8.2
Ica	128.3	147.5	26.8	38.7	17.9	26.7	21.3
Junín	98.2	97.7	18.7	23.0	14.3	18.2	24.6
La Libertad	75.0	55.2	11.8	12.6	7.7	7.9	10.4
Lambayeque	96.0	97.6	27.1	22.0	18.4	19.3	19.1
Lima Metropolitana 1/ y Lima 2/	91.9	97.5	40.6	38.5	19.8	20.9	19.5
Lima Metropolitana 1/	-	-	-	39.9	20.1	21.3	19.3
Lima 2/	-	-	-	24.6	16.4	16.4	21.1
Loreto	29.1	22.3	4.3	3.1	3.2	2.3	3.1
Madre de Dios	229.1	114.0	23.5	30.1	39.2	28.2	14.7
Moquegua	56.7	143.8	23.2	25.0	13.0	19.6	28.6
Pasco	10.6	19.7	9.6	5.9	6.1	5.2	9.2
Piura	64.5	64.2	8.3	8.5	6.4	6.7	5.4
Puno	36.7	44.2	12.5	14.9	6.3	8.9	9.9
San Martín	61.3	72.0	3.6	3.1	1.6	0.2	0.4
Tacna	72.8	54.1	32.7	39.2	23.6	26.7	29.5
Tumbes	101.1	74.4	37.3	36.0	22.5	16.5	13.3
Ucayali	23.1	22.4	13.8	10.0	5.2	6.4	6.3

Nota. La figura representa la tasa de denuncias por faltas, según departamento, 2016 – 2022. Tomado de Ministerio del Interior (MININTER) - Oficina de Planeamiento y Estadística.

En la figura 02, se evidencia que el departamento de Junín, respecto a las denuncias, faltas ocupa el quinto lugar, con un porcentaje de 24.6% en comparación con Arequipa que ocupa el primer lugar con 37.7% y San Martín con un 04%, tomar en cuenta que Junín se ha incrementado un 6.4% en comparación del año 2021.

Figura 3

Denuncias por comisión de delitos, según delito genérico, 2018 – 2022

DENUNCIAS POR COMISIÓN DE DELITOS, SEGÚN DELITO GENÉRICO, 2018 - 2022					
<small>(Casos registrados)</small>					
Delito Genérico	2018	2019	2020	2021	2022
Total	466 088	446 508	320 819	403 071	497 581
Delitos contra la vida, el cuerpo y la salud	49 577	44 983	33 927	39 302	45 141
Delitos contra el honor	243	312	301	258	252
Delitos contra la familia	4 562	4 459	3 950	4 857	4 418
Delitos contra la libertad	29 079	35 259	32 073	36 336	37 718
Delitos contra el patrimonio	315 542	296 760	189 656	247 672	316 728
Delitos contra la confianza y la buena fe en los negocios	53	41	28	64	58
Delitos contra los derechos intelectuales	112	129	146	220	405
Delitos contra el patrimonio cultural	93	71	78	110	62
Delitos contra el orden económico	42	22	45	34	44
Delitos contra el orden financiero y monetario	737	574	443	504	560
Delitos tributarios	216	153	188	293	355
Delitos contra la seguridad pública	53 595	46 305	37 673	51 935	68 275
Delitos ambientales	400	473	564	660	717
Delitos contra la tranquilidad pública	572	308	341	318	442
Delitos contra la humanidad	2 276	3 072	459	247	305
Delitos contra el estado y la defensa nacional	3	6	38	34	30
Delitos contra los poderes del estado y el orden constitucional	6	5	5	1	3
Delitos contra la voluntad popular	240	117	156	440	653
Delitos contra la administración pública	7 202	11 785	18 784	15 772	14 586
Delitos contra la fe pública	1 538	1 674	1 964	4 014	6 829

Nota. La figura representa las denuncias por comisión de delitos, según delito genérico.

Tomado de Sistema de Denuncias Policiales (SIDPOL).

En la figura 03, se evidencia el incremento de las denuncias por comisión de delitos, según delito genérico, de los periodos 2018 al 2022, sobre todo en los delitos genéricos como, por ejemplo: “Delitos contra la vida, el cuerpo y la salud, el patrimonio, seguridad pública y fe pública”, coinciden con las funciones que prestan el personal de serenazgo en acompañamiento con la policía nacional del Perú.

Figura 4

Denuncias por comisión de delitos, según departamento, 2017 – 2022

DENUNCIAS POR COMISION DE DELITOS, SEGUN DEPARTAMENTO, 2017 - 2022						
(Casos registrados)						
Departamento	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	399 869	466 088	446 508	320 819	403 071	497 581
Amazonas	5 696	6 222	6 013	4 645	5 241	6 711
Ancash	11 798	13 793	16 980	12 115	14 634	15 242
Apurímac	2 566	4 549	3 821	3 699	4 618	5 484
Arequipa	25 500	28 112	24 856	19 594	25 087	32 121
Ayacucho	4 574	6 220	5 572	4 904	6 341	7 967
Cajamarca	9 453	10 856	10 196	9 703	11 900	16 903
Prov. Const. del Callao	14 948	22 048	19 266	12 676	14 648	18 603
Cusco	13 728	15 819	15 771	11 818	14 801	16 231
Huancavelica	1 483	1 582	1 227	1 440	2 363	2 314
Huánuco	3 895	6 191	6 739	7 153	9 011	11 738
Ica	13 772	16 374	18 493	13 485	15 640	17 067
Junín	11 627	15 018	16 884	12 805	18 071	21 407
La Libertad	21 894	24 283	25 280	17 695	21 854	28 080
Lambayeque	25 186	27 315	26 218	19 415	24 619	34 575
Lima Metropolitana 1/	163 818	179 510	160 290	100 218	130 245	163 791
Lima 2/	13 699	14 495	13 813	11 652	12 917	14 914
Moroto	4 843	7 655	7 569	5 061	6 799	9 084
Madre de Dios	2 401	3 381	2 938	3 697	2 908	3 278
Moquegua	2 244	2 905	2 605	1 763	3 034	3 338
Pasco	1 772	2 528	2 260	2 295	2 425	2 966
Piura	20 156	23 768	24 714	18 442	21 632	28 097
Puno	4 206	5 267	6 385	5 619	7 091	7 921
San Martín	5 177	8 758	7 790	6 201	8 923	10 683
Tacna	4 013	4 980	5 229	3 811	5 331	6 232
Tumbes	4 404	5 933	5 240	4 080	4 956	5 337
Tucayali	7 016	8 526	10 359	6 833	7 982	7 497

Nota. La figura representa las denuncias por comisión de delitos, según departamento, 2017 – 2022. Tomado de Sistema de Denuncias Policiales (SIDPOL).

En la figura 04, se observa las denuncias por comisión de delitos, donde Junín está ocupando en quinto puesto, con un incremento de 3.34% respecto al año anterior, de la misma manera el incremento es alarmante en los demás departamentos.

En la figura 05, se evidencia la misma tendencia respecto a seguridad ciudadana, se ha incrementado siendo Junín el quinto departamento con el índice de denuncias más altas de nuestro país.

Figura 5

Tasa de denuncias por faltas, según departamento, 2016 - 2022

TASA DE DENUNCIAS POR COMISION DE DELITOS, SEGUN DEPARTAMENTO, 2017 - 2022 (Por cada 10,000 habitantes)						
Departamento	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	129.1	147.7	139.0	98.3	122.0	149.0
Amazonas	137.1	148.2	141.9	108.8	122.3	156.3
Ancash	103.4	119.4	145.2	102.6	123.1	127.6
Apurimac	60.4	106.5	88.9	85.9	107.2	127.6
Arequipa	183.2	196.8	169.7	130.9	164.3	206.7
Ayacucho	70.0	94.4	83.9	73.4	94.6	118.8
Cajamarca	66.2	75.5	70.4	66.7	81.8	116.2
Prov. Const. del Callao	142.1	204.4	174.3	112.2	127.2	158.8
Cusco	105.6	119.8	117.7	87.1	108.0	117.6
Huancavelica	38.9	42.0	33.0	39.4	65.9	66.0
Huánuco	51.6	81.7	88.7	94.1	118.8	155.4
Ica	153.7	177.4	194.6	138.3	156.7	167.3
Junín	88.1	112.5	125.1	94.1	132.0	155.8
La Libertad	115.5	125.3	127.7	87.7	106.7	135.2
Lambayeque	201.9	215.0	202.9	148.1	185.7	258.2
Lima Metropolitana 1/ y Lima 2/	178.6	190.6	167.1	105.3	132.4	162.7
Lima Metropolitana 1/	...	193.9	169.1	103.6	132.3	163.7
Lima 2/	...	156.8	147.1	122.2	133.5	151.9
Loreto	49.2	76.5	74.6	49.3	65.6	86.9
Madre de Dios	154.9	209.6	175.2	212.7	161.8	176.7
Moquegua	122.7	155.9	137.3	91.5	155.4	169.2
Pasco	65.4	93.0	83.0	84.4	89.5	110.1
Piura	104.2	120.4	122.7	90.1	104.1	133.6
Puno	34.1	42.6	51.5	45.4	57.5	64.6
San Martín	61.0	101.0	88.1	68.9	97.8	115.6
Tacna	116.0	140.4	144.0	102.7	141.1	162.2
Tumbes	186.8	245.9	212.4	162.2	193.8	205.6
Ucayali	129.2	152.6	180.3	116.0	132.5	121.9

Nota. La figura representa la tasa de denuncias por faltas, según departamento, 2016 – 2022. Tomado de Ministerio del Interior (MININTER) - Sistema de Denuncias Policiales (SIDPOL).

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación temporal

Se empezará en el mes de diciembre del año 2023 y finalizará en el mes diciembre del año 2024.

1.2.2. Delimitación Social

Los sujetos de estudio serán el personal de la unidad de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

1.2.3. Delimitación Geográfica

Se desarrollará en la Municipalidad Provincial de Huancayo, Región Junín.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?

¿Qué relación existe entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?

¿Qué relación existe entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?

¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación va beneficiar a toda la población de la provincia de Huancayo, porque hace muchos años en nuestro país, temas referente a la seguridad ciudadana la única institución fue y es la Policía Nacional del Perú, pero en la actualidad como se evidencia en el capítulo I, la delincuencia, las denuncias, en general la inseguridad ciudadana se ha incrementado significativamente, que toda la población está en merced de la delincuencia, es por ello la existencia de los programas operativos, preventivos, liderados y bajo responsabilidad de los gobiernos distritales y provinciales (serenazgo), con el objetivo de minimizar la delincuencia, de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, en su artículo X menciona que los gobiernos locales tienen como fin el desarrollo integral, a su vez se divide en tres grandes partes como por ejemplo el crecimiento económico, la sostenibilidad ambiental y sobre todo la justicia social, este último se refiere una mejora continua de la calidad de vida de cada ciudadano, en el artículo 8 refiere que la administración municipal es un conjunto de personal que laboran y gestionan la gestión pública a favor de la población, basado en presupuestos y necesidades y expectativas de la población, por ello se crea el cuerpo de serenazgo para el cumplimiento de lo mencionado (personal con capacidades, competencias y desempeño), pero en la realidad no cumplen el perfil y es evidenciado la disconformidad de toda la ciudadanía, por ello no se cumple los objetivos de la administración pública de velar por la seguridad ciudadana ni el progreso y desarrollo económico por el incremento de la delincuencia e inseguridad que se incrementa cada día (la institución no brinda inducción,

capacitación al personal de serenazgo pareciera una improvisación por cumplir con el presupuesto asignado de contratación) (Ministerio del ambiente, 2024).

1.4.2. Teórica

Existen varios autores que han estudiado el tema específicamente de las dos variables, respecto a la variable 1 – Gestión de equipo de trabajo, nos quedamos como base teórica el libro titulado “Comportamiento organizacional” del autor Robbins & Judge, (2009) y respecto a la variable 2 – Desempeño laboral, con el modelo Campbell de autor del artículo científico titulado “El desempeño laboral desde una perspectiva teórica” del autor (Bautista et al., 2020).

1.4.3. Metodológica

Respecto a la justificación metodológica en la presente investigación para la variable 1 – Gestión de equipos de trabajo, se ha creado el instrumento en base al libro titulado “Comportamiento organizacional” del autor Robbins & Judge, (2009) y respecto a la variable 2 – Desempeño laboral se adaptó de la tesis titulada “Gestión logística y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura - 2022”, del autor (Jara, 2024).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

- Establecer la relación que existe entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.
- Establecer la relación que existe entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.
- Establecer la relación que existe entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Miranda, (2018) realizo su tesis denominado: “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018”, el objetivo de la investigación fue “establecer relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores”, la metodología que utilizó fue de nivel correlacional, los métodos específicos fueron el deductivo, inductivo, el método general el científico, diseño descriptivo correlacional, la población fue conformado por 120 colaboradores, la técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario, la conclusión general fue una relación directa significativo entre ambas variables de estudio (Gestión del talento humano y desempeño laboral).

Palacios y Periche, (2019) realizo su tesis denominado: “Manejo de quipo de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Matapalo, Tumbes, 2018”, el objetivo de la investigación fue “determinar de qué manera el manejo de equipo de trabajo permite mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes, 2018”, la metodología que utilizó fue de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional, la población y muestra estuvo conformado por 20 colaboradores (muestra censal), la técnica fue encuesta e instrumento el cuestionario, la conclusión general fue una correlación entre ambas variables de estudio Manejo de quipo de trabajo y desempeño laboral.

Zambrano, (2019) realizo su tesis denominado: “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019”, el objetivo de la investigación fue “Determinar la influencia de la gestión del

talento humano en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral - 2019”, la metodología que utilizó fue de nivel explicativo, diseño descriptivo, correlacional, no experimental, , la conclusión general fue una influencia directa significativa de la variable independiente (talento humano) sobre la variable dependiente (desempeño laboral).

Tapia, (2023) realizo su tesis denominado: “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, 2022”, el objetivo de la investigación fue “Determinar de qué modo el trabajo en equipo tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachangara, Oyón, 2022”, la metodología que utilizó fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental, la población estuvo conformado por 32 colaboradores, la conclusión general fue una influencia directa significativa de la variable independiente (trabajo en equipo) sobre la variable dependiente (desempeño laboral).

Belsuzarri y Acosta, (2020) realizo su tesis denominado: “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019”, el objetivo de la investigación fue “Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de una pyme contratista del sector de ingeniería de Lima durante el año 2019.”, la metodología que utilizó fue de un enfoque cuantitativa, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, la población estuvo conformado por 225 colaboradores de la pyme contratistas, la muestra fue la misma que la población (muestra censal), la conclusión general fue una relación positiva entre ambas variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral).

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Ramirez, (2019) realizo su investigación denominado: “Gestión de equipos de trabajo para el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en el personal del Liceo de Moravia circuito 05 de la provincia de San José”, el objetivo de la investigación fue “Desarrollar habilidades de liderazgo en el personal docente y administrativo del Liceo de Moravia para optimizar la gestión de los equipos de trabajo”, la metodología fue con un enfoque del paradigma cualitativo e investigación acción, la muestra estuvo conformado por ocho colaboradores del consejo institucional, la técnica fue la guía de entrevista, la conclusión general fue la importancia del liderazgo en la gestión de los equipos de trabajo en este caso en el Centro Educativo del Liceo de Moravia.

Quezada et al., (2020) realizo su artículo científico denominado: “Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público”, el objetivo de la investigación fue “analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón a partir del Trabajo en Equipo y Comunicación”, la metodología utilizada fue de tipo aplicada, el diseño es descriptivo, no experimental, la población estuvo conformado por 18 colaboradores, la conclusión general fue que más del 50% de los encuestados refirieron que es urgente la mejora de los equipos de trabajo de la Municipalidad de Girón – Ecuador, evidenciando una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Rodríguez et al., (2021) realizo su artículo denominado: “Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición”, el objetivo de la investigación fue “desarrollar y analizar las propiedades psicométricas de dos escalas de medición que evalúen las prácticas de gestión del conocimiento y el trabajo en equipo”, la metodología que utilizó fue un enfoque analítico descriptivo, la muestra estuvo

conformada por 200 sujetos de estudios (grupo humano de la IES Colombia), el muestreo fue no probabilístico, el método general fue de clase instrumental, conclusión general fue que la creación de un instrumento de escala basado en el conocimiento y el trabajo en equipo, son muy significativas e importantes en la aplicación en los colaboradores de la IES Colombia..

Paravic y Lagos, (2021) realizo su artículo científico en la base de datos SCIELO denominado: “Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud”, el objetivo de la investigación fue “describir la importancia del trabajo en equipo para la calidad de la atención en salud”, la metodología que utilizó fue de tipo aplicada, el método general el científico y diseño no experimental, la conclusión general fue a nivel internacional se ha puesto en boga y se ha evidenciado el crecimiento, sostenibilidad de cualquier organización la atención de calidad, más aún en el sector salud, para ello se requiere un adecuado trabajo en equipo, de la misma manera el compromiso, la confianza, son elementos o requisitos para el logro de los objetivos, conllevando lograr resultados integrales es decir holísticos, con el fin de brindar soluciones a las necesidades del entorno que se puedan presentar.

Sequeira y Zambrana, (2020) realizo su tesis denominado: “Relación del Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas”, el objetivo de la investigación fue “relacionar el trabajo en equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas”, la metodología que utilizó de tipo documental, la población fue 15 colaboradores, la conclusión general fue una relación significativa para ambas variables de estudio (Trabajo en Equipo y desempeño laboral), se evidencio en la investigación la existencia de aspectos que inciden una de ellas por ejemplo la disciplina, el conocimiento son factores que anteceden a un buen desempeño laboral.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1: Gestión de equipos de trabajo

A. Definiciones

Robbins y Judge, (2009), menciona para entender y conceptualizar que es la gestión de trabajo en equipo, lo primero es diferenciar dos conceptos muy conocidos y a veces lo confunden e incluso piensan que son lo mismo, los autores se refieren en la diferencia que existe entre los grupos de trabajo y equipos de trabajo, es lo primero que se debe de diferenciar y comprender.

Primero se explica que es un equipo de trabajo, se asocia directamente con una palabra muy conocida y utilizada en el mundo empresarial tanto en las instituciones privadas como públicas, “sinergia en los equipos de trabajo”, los autores nos dicen que no lo tomemos como una palabra de moda y aplicar, es mucho más el significado es decir se relaciona con motivación, crecimiento y efecto directo que tienen en los equipos de trabajo.

¿Qué es sinergia?

La palabra sinergia nace en los años 90, del vocablo griego que significa ““el todo es más importante que la suma de sus partes”, de la misma manera era denominada como sinergia corporativa porque se empezó a aplicar y dar resultados en el sector financiero, cuando desarrollaban estrategias de fusiones, adquisiciones con el objetivo de sumar experiencias (know how), la creación de valor y comprender que la gestión de trabajo en equipo (dos empresas), es más significativa que el aporte individual de cada una de ellas, conllevando a una producción a escala, minimizar costos, incremento de la rentabilidad, pero también causa un impacto trascendental en los servicios por ejemplo en compartir producción científica (proyectos innovadores), conocimientos, experiencias de otros miembros de las empresas o

instituciones con el fin de generar un valor agregado (gestión de cambios), cuando no se logra una adecuada gestión de cambios se denomina sinergia negativa (Robbins & Judge, 2009).

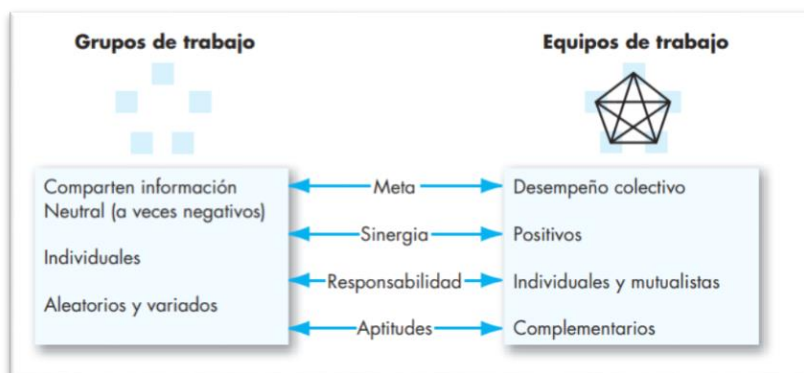
Por consiguiente, la sinergia es una unión, fusión de dos o más objetos (instituciones, áreas, oficinas e incluso los equipos de trabajo), crean valor, basado en los términos griegos “colaboración y en trabajar juntos”, de la misma manera es relevante en la comunicación, con otras áreas, dependencias para compartir experiencias e información (Robbins & Judge, 2009). Se puede resumir que la gestión de trabajo en equipo debería producir una sinergia positiva y no lo contrario, conllevando un mejor desempeño laboral en equipo que de manera individual, es por ello que en la actualidad diversas instituciones prestan mucha atención en fortalecer, reestructurar sus equipos de trabajo (gestión de procesos).

B. Grupos de trabajo

Según Robbins y Judge, (2009) menciona que los grupos de trabajo es la interacción de dos o más sujetos, cada uno de manera independiente con el fin del logro de objetivos individuales, a pesar que se tiene una interacción basados en información, otra característica por es la falta de involucramiento, la no presencia de una adecuada sinergia positiva. En la Figura 6 se observa las principales diferencias entre grupos y equipos de trabajo.

Figura 6

Comparación entre los grupos de trabajo y equipos de trabajo



Nota: Representa las principales diferencias entre los grupos y equipos de trabajo en las organizaciones. Tomado de Robbins & Judge, (2009).

C. Tipos de equipos de trabajo

Existen cuatro tipos de equipos de trabajo más conocidos tanto en el sector de producción, comercialización, servicios como, por ejemplo, asesorías, elaboración de proyectos, todo ello basado en la toma de decisiones racionales, con el objetivo de identificar, mitigar, prever problemas, sobre el trabajo autodirigido, transfuncionales y virtuales, ahora se va detallar cada uno de los diversos tipos de trabajo en equipo (Robbins & Judge, 2009).

a) Equipos de trabajo para resolver problemas

Consiste en el clásico trabajo en equipo donde el común denominador era la conformación del equipo que fluctuaba de 5 a 12 colaboradores que tenían un horario establecido de cumplimiento y coordinaban una vez por semana para la retroalimentación, reportes de mejora continua respecto en temas de procesos, calidad, eficiencia, eficacia, pero con carencia de autoridad y toma de decisión (Robbins & Judge, 2009).

b) Equipos de trabajo autodirigidos

Cuando nos referimos a los equipos autodirigidos, se relaciona directamente con los equipos de trabajo para resolver problemas, se podría definir que es la secuencia o la parte que complementa este tipo de equipo, es decir se considera el involucramiento de los colaboradores respecto a los procesos, aportes para la toma de decisiones (aportes de mejora continua y soluciones) y brindarles empoderamiento y autonomía (Robbins & Judge, 2009).

De la misma manera, se considerado equipos de trabajo autodirigido cuando están conformados entre 10 y 15 colaboradores generalmente, en muchos casos asumen el rol de los supervisores con sus respectivas funciones, por ejemplo, elaboración de una adecuada

planeación, decisiones operativas, designar actividades a los colaboradores, entre otros, pero para varios autores no es recomendable este tipo de trabajo porque se relaciona directamente con las compensaciones o recompensas, porque de lo contrario ocasionan rotación y ausentismo, por otro lado es favorable porque contribuye en la mejora del desempeño laboral de todo el equipo a favor de la institución (Robbins & Judge, 2009).

c) Equipos de trabajo transfuncionales

La peculiaridad es los equipos de trabajo transfuncionales esta conformados por colaboradores del mismo nivel jerárquico e incluso de diferentes dependencias o áreas o de otras organizaciones con el objetivo de compartir experiencias, información, elaborar proyectos de impacto, resolver problemas, por otro lado, lo complejo es adaptarlos en el trabajo en equipo, en la sinergia, confianza, porque al estar conformado por una diversidad de colaboradores cada uno de ellos con diversas experiencias, puntos de vista (conformado por diversos equipos multidisciplinarios) (Robbins & Judge, 2009).

d) Equipo de trabajos virtuales

Primero identificar que es diferente (uso de las TICS), en comparación de los otros tres tipos de trabajo (face to face), la ventaja es que reúne el talento humano de cualquier parte del mundo para contribuir en experiencias, información, en la actualidad el trabajo en equipos de trabajo virtual ya no es una novedad se ha vuelto algo cotidiano porque se trabaja de manera mixta en todas las organizaciones, el principal límite es la falta de contacto humano (falta de interacción socio emocional) es decir y es mucho más sensible, tener cuidado en las respuestas o replicas directas o fuertes, perjudican y eliminan la confianza del equipo de trabajo (Robbins & Judge, 2009).

En la Figura 7, se observa, los cuatro tipos de trabajo en equipo.

Figura 7

Cuatro tipos de trabajo en equipo



Nota: Representa los cuatro grandes tipos de trabajos en equipos. Tomado de Robbins & Judge, (2009).

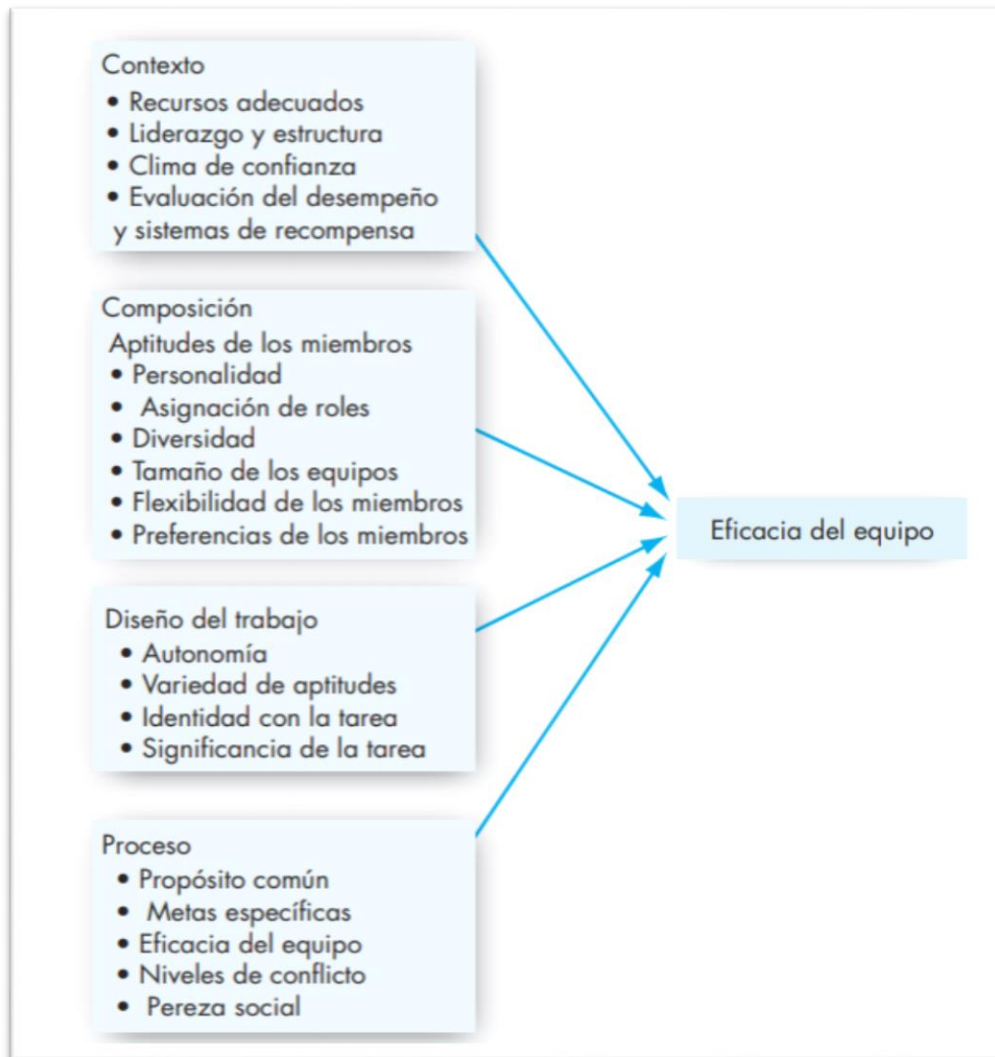
De acuerdo con el autor en su investigación destaca cuatro dimensiones básicas para la elaboración de una adecuada gestión de la creación de equipos eficaces de trabajo:

Entre sus principales características tenemos, primero buscar la eficacia en los equipos es autor compara como tener todo listo para ir de compras en los supermercados (todo enlistado perfectamente), tener claro la estructura del equipo de trabajo, tercero porque en la

Figura 8 se muestra una propuesta de mejora para aplicar en los diferentes tipos de trabajo, pero tomar en cuenta el presente modelo no es rígido y se tiene que adaptar a su realidad con sus peculiaridades (les sirve de guía), concientizar y poner en la práctica que el trabajo en equipo es mejor que el trabajo individual, todo ello basado en el liderazgo del gerente, en el desempeño laboral de los colaboradores y enmarcarse en la satisfacción de los clientes internos y externos (Robbins & Judge, 2009).

Figura 8

Cuatro tipos de trabajo en equipo de acuerdo a los equipos eficaces



Nota: Representa los cuatro tipos y/o características que presentan los equipos eficaces. Tomado de Robbins & Judge, (2009).

En la presente investigación respecto a la variable gestión del trabajo en equipos, nos quedamos con la investigación realizado por (Robbins & Judge, 2009), que plantea cuatro dimensiones.

D. Dimensiones de la variable gestión del trabajo en equipo

a. Recursos adecuados

Los recursos adecuados se relacionan directamente con el liderazgo, gestión de los administradores o gerentes de la empresas u organizaciones, porque los equipos se convierten en eficientes siempre en cuando reciben el apoyo de la institución donde laboran por ejemplo respecto a brindarles información veraz, predica y a tiempo, material, indumentaria (equipos de trabajos), recompensas dinerario y no dinerario (motivación constante), todo ello va a contribuir el logro de las metas institucionales, porque hay que tomar en cuenta que los equipos de trabajo eficientes son parte de los sistemas organizacionales y el no cumplimiento de lo mencionado ocasiona el decrecimiento de la aptitud de todo el equipo conllevando al no ser eficientes (Robbins & Judge, 2009).

b. Liderazgo y estructura

Respecto al liderazgo y estructura consiste en hablar un solo idioma entre todos los colaboradores de la organización, con el fin de compartir equitativamente las responsabilidades, por ello es necesario que los administradores, supervisores tengan conocimiento de las aptitudes de cada colaborador para estructurar las actividades, los gerentes optan la función de moderadores es decir que gestionan o administran hacia afuera, para ello los líderes tienen que empoderar y delegar funciones con el objetivo de trabajar en equipo unos con otros y no lo contrario unos contra otros (Robbins & Judge, 2009).

c. Clima de confianza

Como su nombre lo menciona se basa en la confianza entre los miembros de los equipos (confianza interpersonal) y sobre todo en sus líderes, tomar en cuenta cuando nos referimos al concepto de confianza tomar en cuenta que es la base del liderazgo (Robbins & Judge, 2009).

d. Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa

Respeto a la dimensión Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa, el autor propone un cambio respecto a la evaluación y recompensa (dejar el formato tradicional), con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de todo el equipo, incentivar a las organizaciones en prestar atención a los grupos pequeños respecto a los incentivos, utilidades equitativas, centrados en los equipos para conllevar al cumplimiento de las metas institucionales con esfuerzo y compromiso común (Robbins & Judge, 2009).

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

A. Definiciones.

Cuándo nos referimos al concepto de desempeño laboral es conceptualizado, aplicado desde muchos años (principios del siglo XX), e incluso en esas fechas era denominado como “descripción de puestos”, ahora se le conoce como desempeño laboral, es considerado una disciplina, de la misma manera se relaciona directamente con el comportamiento del individuo, con las competencias, capacidades, habilidades, con la implementación de estrategias y el saber medir el comportamiento de cada colaborador conllevara al cumplimiento de las metas, la mejora continua del desempeño laboral o de lo contrario la organización se verá afectada directamente en sus resultados (Bautista et al., 2020).

Por ello en su investigación menciona al “modelo Campbell” un instrumento multidimensional cuyo propósito es medir holísticamente el desempeño laboral, basado en componentes, estrategias, con el fin de cumplir los objetivos institucionales, de la misma manera mide el comportamiento siendo la base para tener el control en los resultados y así poder ser aplicado con buenos resultados en cualquier sector ocupacional (solución de problemas inmersos en los diferentes sectores económicos).

Bautista et al., (2020) concluye en su estudio que el desempeño laboral es la base fundamental para la sostenibilidad, sustentabilidad (efectividad empresarial), de cualquier institución u organización pública y privada, por ello lo denomina al desempeño laboral como herramienta que brinda mejoras, con el objetivo de ser competitivos y la base fundamental es prestar atención al desempeño laboral de cada colaborador.

B. Teorías de desempeño laboral

Existen varios modelos que sustentan su tesis sobre desempeño laboral, en el presente estudio se ha identificado 8 modelos desde los periodos 1990 al año 2016, según se observa en la Figura 9, pero nos quedamos como base teórica para la variable 2: desempeño laboral el modelo de Campbell, que se relaciona con la gestión de trabajo en equipo, liderazgo, supervisión, cultura organizacional aplicadas en instituciones públicas, los demás modelos se relacionan más a la psicología y poco a la gestión empresarial, al trabajo en equipo, todo ello aplicado en instituciones privadas.

Figura 9
Ocho modelos de desempeño laboral

Modelos	Dimensiones y subdimensiones		
	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Comportamientos contraproducentes
Campbell (1990)	Proficiencia específica del puesto de trabajo. Proficiencia no específica del puesto de trabajo.	Proficiencia en la comunicación escrita y oral. Demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal. Facilitación del desempeño individual y de equipo. Supervisión/liderazgo Gestión/administración	
Borman y Motowidlo (1997)	Desempeño de la tarea.	Desempeño contextual	
Viswesvaran (1993)	Productividad Calidad Conocimiento del trabajo.	Competencia comunicacional. Esfuerzo. Liderazgo. Competencia administrativa. Competencia interpersonal. Respeto por la autoridad. Desempeño general.	
Griffin, Neal y Parker (2007)	Proficiencia de la tarea.		Ausentismo. Presentismo.
Hunt (1993)		Adherencia a las reglas. Laboriosidad. Minuciosidad. Flexibilidad horaria. Asistencia.	Comportamientos en actividades no asignadas. Desenfreno. Robo. Abuso de drogas.
Murphy (1989)	Comportamientos de la tarea.	Comportamientos interpersonales.	Comportamientos de pérdida de tiempo. Comportamientos destructivos/peligrosos.
Viswesvaran y Ones (2000)	Desempeño de la tarea.	Ciudadanía organizacional.	Comportamientos contraproducentes.
Montoya Daniel (2016)	Calidad. Iniciativa. Orientación a resultados.	Trabajo en equipo. Relaciones interpersonales. Organización.	

Nota: Representa los diferentes modelos de desempeño laboral desde los años de 1990 al año 2016. Tomado de (Bautista et al., 2020).

a. Modelo Campbell

Cuando nos referimos al modelo Campbell nace en el siglo XX en Estados Unidos, en un estudio realizado por las fuerzas armadas el objetivo era saber cómo medir el desempeño laboral de los

soldados, pero no de manera individual sino holísticamente, pero para esos años ya existía un modelo muy conocido y usado llamado “modelo Murphy” específicamente creado en el año 1989 y lleva el mismo nombre del creador, constituido por 4 indicadores, pero no se podía medir integralmente el desempeño laboral ni realizar una adecuada evaluación, ahí cobra relevancia el modelo Campbell, que agrega indicadores como: comportamiento, conductas, puestos de trabajo todo ello relacionado y convirtiéndose en la base fundamental del ambiente institucional (Bautista et al., 2020).

Como nos cuenta la historia el modelo Campbell nace de la necesidad de las empresas en medir el desempeño laboral de manera integral y no individual, por muchos autores es considera el pionero de la evaluación integral, de la misma manera es considerado un constructo dimensional porque brinda estrategias enfocadas al cumplimiento de los objetivos, metas institucionales, contribuye a cualquier modelo organizacional para elevar los indicadores de satisfacción de los colaboradores y sobre todo medir continuamente el desempeño laboral integral de todos los colaboradores tanto de empresas públicas y privadas. La propuesta del modelo Campbell está compuesto por 8 indicadores – resumidas en tres grandes grupos: enriquecimiento del trabajo, trabajo en equipo y cultura organizacional (Bautista et al., 2020).

De la misma manera el autor del modelo Murphy, que lleva el mismo nombre reconoce la funcionalidad del modelo Campbell, que su propuesta de sus tres indicadores o también los llama factores, brindan una correcta medición, interiorización de los objetivos, metas institucionales, implementados en cualquier sector económico ocupacional (instituciones públicas y privadas) (Bautista et al., 2020).

C. Dimensiones de la Variable 2: Desempeño laboral

a. Enriquecimiento del trabajo

Según Bautista et al., (2020) menciona características que influyen a una adecuado enriquecimiento del trabajo por ejemplo: Primero brindar a todos los colaboradores conocimientos actualizados, con el fin de tener las opciones de nuevas oportunidades laborales (nuevos aprendizajes). Segundo lugar brindar a sus colaboradores la oportunidad de organizarse, programar a tiempo sus actividades cotidianas (programación), tercero se debe tener definido las actividades, funciones de cada puesto de trabajo (condición única), cuarto los anteriores pasos va conllevar un sentimiento de los colaboradores de autonomía al realizar sus actividades laborales y por último estarán en la capacidad de tomar buenas decisiones en beneficio de la institución, en conclusión la base fundamental de la primera dimensión es la motivación, autonomía, aprendizaje continuo, retroalimentación conllevando al enriquecimiento y al crecimiento profesional y superar las adversidades e imprevistos que se puedan presentar en las labores cotidianas.

b. Trabajo en equipo

Cuando nos referimos a la dimensión trabajo en equipo el autor se base en tres partes como, por ejemplo: liderazgo, motivación y comunicación, de la misma manera hay que saber diferenciar los conceptos de equipo y grupo. El trabajo en equipo es la consecución de un adecuado desempeño laboral por consiguiente asegura la sostenibilidad a cualquier institución pública o privada, a través de la estrategia de la competitividad, por ello es más significativo trabajar con equipos de trabajo que con grupos de trabajo, porque los equipos de trabajo es conceptualizado como un conjunto de individuos que trabajan por un objetivo, meta en común

(trabajo conjunto), haciendo contantemente propuestas de mejora, innovaciones, cambios y tomando decisiones asertivas y racionales (Bautista et al., 2020).

c. Cultura organizacional

De acuerdo al autor Bautista et al., (2020) refiere que existe características importantes para comprender el concepto de cultura organizacional por ejemplo: Primero cada colaborador deben de tener como base los valores corporativos de la institución en el momento de tomar decisiones racionales y evidenciado en las actos y labor de cada colaborador, segundo la importancia de la actitud de cada colaborador conllevando a un adecuado clima organizacional, tercero los pasos anteriores van ocasionar la identificación de los colaboradores con la institución (sentimiento de pertenencia) y por último todo lo mencionado se debe de plasmar en un estatuto institucional, MOF, ROF o en el TUPAC, para conocimiento y cumplimiento de ambas partes.

2.3. Marco conceptual (de las variables y dimensiones)

Compromiso, es considerado una acción, coordinación, con estos dos conceptos es posible desarrollar cambios, junto con las capacidades de cada colaborador, más aún se convierte más relevante, significativo con ocurren imprevistos (Fundación Universitaria de las Palmas, s.f.).

Creatividad, relacionado con el pensamiento, la originalidad, con la imaginación, creatividad, con el objetivo de crear ideas disruptivas, con el fin de dar soluciones innovadoras en beneficio de cada colaborador y de la institución (Fundación Universitaria de las Palmas, s.f.).

Dinámica de grupo, es considerado una herramienta sociológica que conlleva cambios significativos en un grupo de colaboradores evidenciado en desarrollar confianza, relaciones interpersonales y sobre todo un cambio actitudinal grupal (Fundación Universitaria de las Palmas, n.d.).

Equipo de alto rendimiento, según la Fundación Universitaria de las Palmas, (s.f.), son considerados equipos de alto rendimiento cuando cumplen los criterios de resultados, satisfacción y motivación de cada integrante del equipo (institución), pero con altos estándares de calidad.

Fidelidad, muy relacionado a criterios subjetivos como, por ejemplo la lealtad (Fundación Universitaria de las Palmas, s.f.).

Flujo de trabajo, corresponde de un inicio hasta el final de un proyecto o una actividad laboral (ciclo), también se considera al entrenamiento en cargado de los líderes de cada equipo de trabajo con el objetivo de asegurar el cumplimiento del trabajo o proyecto pero con altos estándares de calidad (identidad y excelencia) (Fundación Universitaria de las Palmas, s.f.).

III. HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

Existe relación directa entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

Existe relación directa entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

Existe relación directa entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.3.1. Variable 1: Gestión de equipos de trabajo

Definición Conceptual: Según Robbins y Judge, (2009) mencionan que la gestión de equipos de trabajo, es considerado un abanico de opciones (conceptos, herramientas, teorías, técnicas) con el objetivo de dirigir, gestionar un equipo de trabajo, también es considerado la sumatoria de los aportes, trabajos de cada colaborador se obtiene un mejor desempeño si comparamos con la suma de las contribuciones personales, por ello el autor nos plantea cuatro dimensiones contextuales que se relacionan directamente con el desempeño laboral de los equipos de trabajo, la primera dimensión es la disponibilidad de los recursos adecuados, la segunda dimensión es

un liderazgo eficaz, la tercera dimensión es un clima de confianza, y por último una evaluación y sistema de recompensas, todo ello va evidenciar aportes a una adecuada gestión del trabajo en equipos.

Definición Operacional. La variable gestión de equipos de trabajo, fue medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.

3.3.2. *Variable 2: Desempeño laboral*

Definición Conceptual. Según Bautista et al. (2020) es la base fundamental para la sostenibilidad, sustentabilidad (efectividad empresarial), de cualquier institución u organización pública y privada, por ello lo denomina al desempeño laboral como herramienta que brinda mejoras, con el objetivo de ser competitivos y la base fundamental es prestar atención al desempeño laboral de cada colaborador, resumidas en tres grandes grupos: enriquecimiento del trabajo, trabajo en equipo y cultura organizacional.

Definición Operacional. La variable desempeño laboral, fue medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

En este estudio se ha utilizado el método científico, porque el presente método se centra en el pensamiento crítico, metódico y verificable en la cual se va identificar lo verdadero de lo falso, a través de un proceso de validación de la realidad de estudio, centrándose en la validación de la hipótesis (Cabezas et al., 2018).

4.1.1. Método hipotético deductivo

Como método específico se utilizó el método deductivo inductivo, es cuando se incluye en la investigación una hipótesis con el objetivo de brindar alternativas de solución sea teóricas o prácticas, posteriormente se contrasta la hipótesis respecto a los resultados del instrumento, en el presente estudio la relación que existe entre la gestión de equipos de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores (Cabezas et al., 2018).

4.2. Tipo de Investigación

Este estudio o investigación fue de tipo básica; porque centrado en indagar nuevos conocimientos, principios científicos con la peculiaridad de hallazgos netamente teóricos (no soluciones prácticas) en conclusión solo se va a describir la realidad problemática de la oficina de serenazgo de la municipalidad de la provincia de Huancayo (Bernal, 2016).

4.3. Nivel de Investigación

En la presente investigación se ha utilizado el nivel correlacional, porque el presente nivel se encarga de establecer relaciones entre dos variables sin la necesidad de manipular ninguna de ellas, también se le conoce como nivel bi variado, de la misma manera nos ayuda a diferenciar y comprender si existe relación sin buscar causalidad (causa y efecto), por lo tanto

en la presente investigación nos centramos en determinar la relación entre la gestión de equipos de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores de la oficina de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo (Hernández & Mendoza, 2018).

4.4. Diseño de la Investigación

4.4.1. *Diseño no experimental*

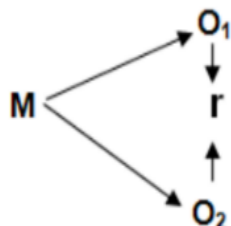
La investigación fue no experimental enfocada en no intervenir en ninguna de las variables de estudio ni en la población (Valderrama, 2015).

4.4.2. *Diseño transversal*

Según Valderrama, (2015) refiere que fue aplicado el instrumento en un solo momento determinado; a los serenos de la oficina de la gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Figura 10

Esquema del diseño de la investigación.



Donde:

- M : Muestra.
- O1 : Observación de la primera variable: Gestión de los equipos de trabajo.
- O2 : Observación de la segunda variable: Desempeño laboral.
- r : Relación entre las variables

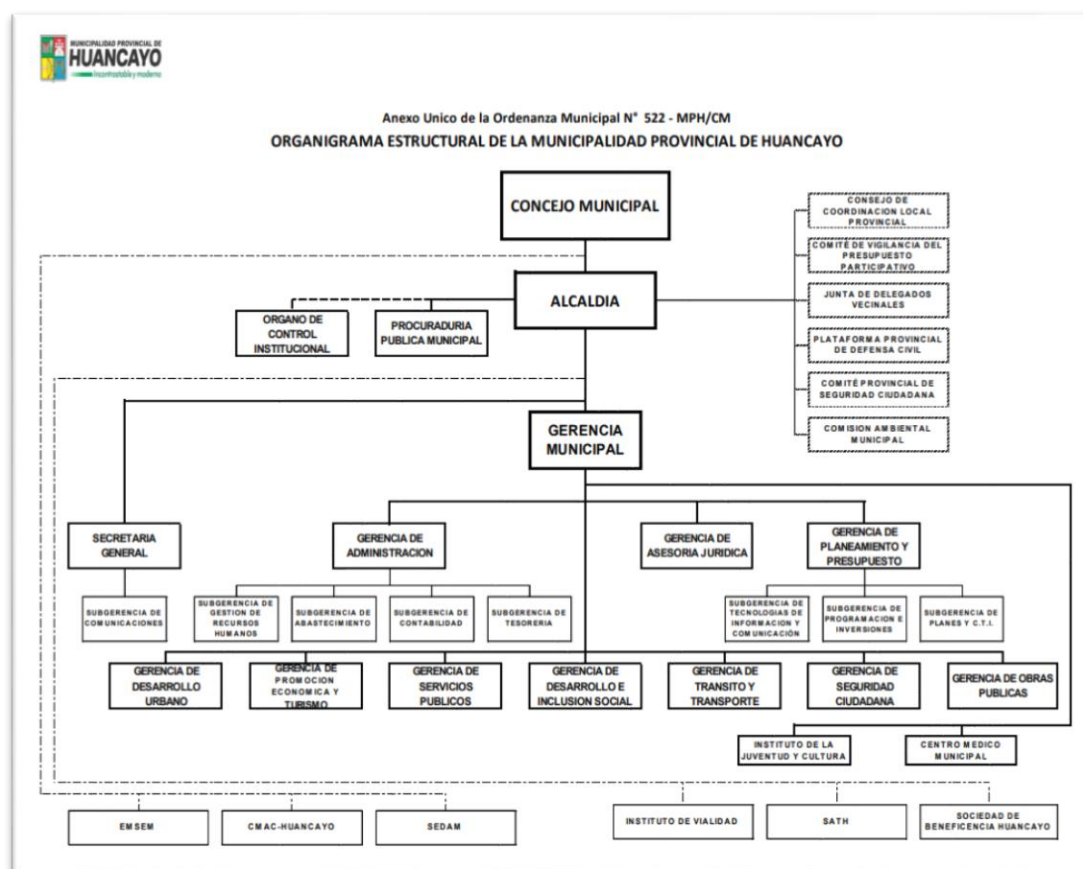
4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según Villegas et al. (2019) refiere que la población es el grupo de elementos que tienen características en común; en la presente investigación.

Figura 11

Organigrama estructural de la Municipalidad Provincial de Huancayo



Nota: La figura representa el organigrama de la Municipalidad de Huancayo (colaboradores, gerencias y otros de la mencionada Municipalidad) Tomado de la página web oficial.

Población objeto de estudio

Criterio de inclusión:

Colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana (unidad de serenazgo), que concurren a sus labores de manera estable.

Colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana (unidad de serenazgo), con un estado de salud estable.

Colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana (unidad de serenazgo), con disposición (actitud positiva) respecto al proyecto de investigación de los egresados.

Criterios de exclusión:

Colaboradores de consejo municipal, alcaldía, gerencias de pertenecen en la gerencia municipal, como se muestran en la figura 11.

Colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana, que por diversos motivos no se encuentran en las oficinas.

Colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana, que puedan presentar una dificultad de salud.

Colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana de otras áreas como defensa civil y el área de videocámaras de video vigilancia.

4.5.2. Muestra

Hernández y Mendoza, (2018), refiere a la muestra como un subgrupo del total de la población para mayor precisión de los datos, se consideró como muestra al total de los trabajadores de la unidad de serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana es decir 123 colaboradores, como se evidencia en la figura 12 y 13.

Por lo tanto, tomando en cuenta los criterios de exclusión e inclusión, en la presente investigación se ha tomado una muestra significativa de 94 colaboradores.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

En la presente investigación se empleará la técnica de la encuesta; es considerado una herramienta que ayuda a describir un fenómeno. En consecuencia, se tomó en cuenta recopilar datos de forma concisa, dado que se necesita inferir en cómo se relacionan las variables de estudio, desempeño laboral y la gestión de equipos de trabajo (Arias et al., 2022).

4.6.2. Instrumento

Se usaron cuestionarios; estos sirven para recabar información estandarizada a través de reactivos o preguntas que se formulan de manera ordenada (Arias et al., 2022). Con una escala de Likert con cinco opciones: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

4.7. Aspectos éticos de la Investigación

La presente investigación, ha cumplido todos los parámetros de la Universidad Peruana los Andes, centrado en su reglamento de investigación, presentó varios aspectos éticos a considerar con el compromiso de llevar a cabo con el rigor y probidad académica. En primer lugar, es fundamental garantizar el consentimiento informado y voluntario, así como proteger su privacidad y confidencialidad. También es importante evitar cualquier forma de discriminación o exclusión, y asegurar que la investigación se realiza en beneficio del bienestar y la justicia social.

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados para gestión de equipos de trabajo

Antes de describir los hallazgos de la variable se muestra la Tabla 1 en la cual se muestran los resultados del análisis de fiabilidad; según lo expuesto, el coeficiente Alfa de Cronbach estimado fue 0.834; lo cual demuestra que el instrumento empleado para recopilar información fue fiable y aplicable.

Tabla 1

Resultados del análisis de fiabilidad, variable gestión de equipos de trabajo

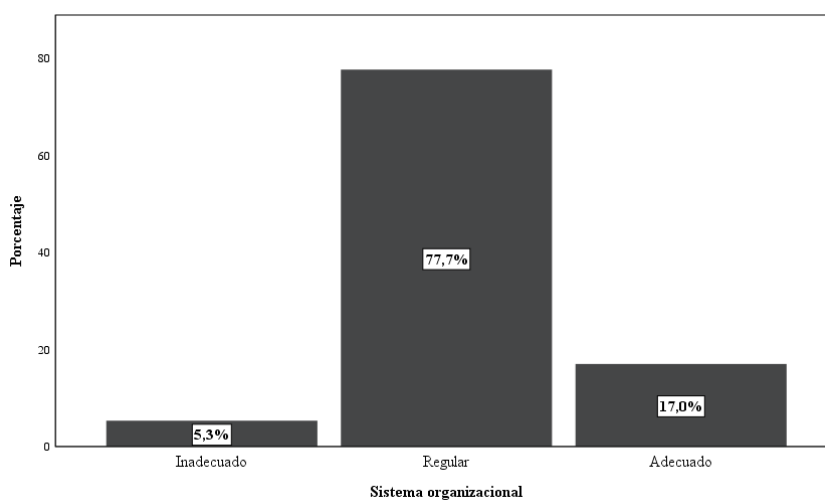
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.834	16

5.1.2. Resultados para Desempeño laboral

Los hallazgos de la variable se observan en las siguientes figuras y tablas:

Figura 14

Resultados para Sistema organizacional



Nota: Resultados del SPSS

Tabla 2*Resultados en frecuencias y porcentajes para Sistema organizacional*

Sistema organizacional	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	5	5.3
Regular	73	77.7
Adecuado	16	17
Total	94	100

Nota: Resultados del SPSS

Se observa en la **Tabla 2** que el 5.3% de colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicaron que el sistema organizacional era inadecuado, el 17.0% que era adecuado, y el 77.7% que era regular. Según lo expuesto, la percepción mayoritaria fue que el sistema organizacional no es bueno ni malo, pero con una ligera tendencia a ser el óptimo; esto significa que algunas veces la parte administrativa no les brindan las herramientas de trabajo necesarias, ni la información necesaria de manera oportuna; además de ello, se carecía de incentivos monetarios y no monetarios, y de un sistema organizacional que les facilite un trabajo.

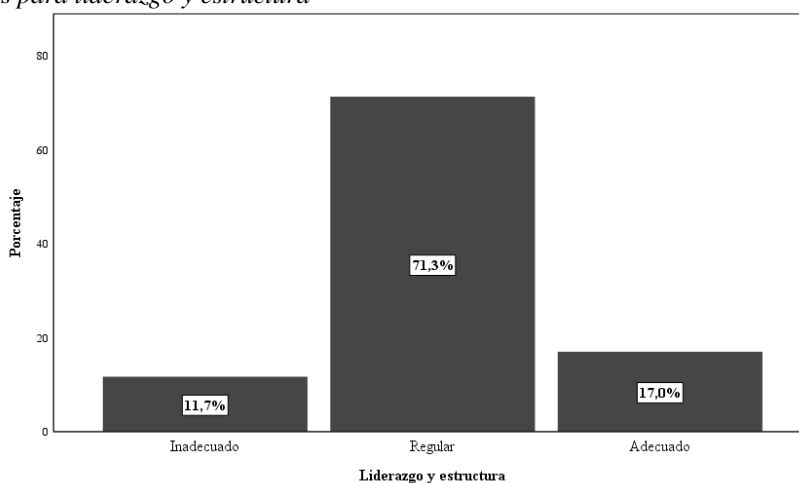
Figura 15*Resultados para liderazgo y estructura**Nota:* Resultados del SPSS

Tabla 3*Resultados en frecuencias y porcentajes para liderazgo y estructura*

Liderazgo y estructura	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	11	11.7
Regular	67	71.3
Adecuado	16	17
Total	94	100

Nota: Resultados del SPSS

En la **Tabla 3** se muestra que el 11.7% de colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicaron que el liderazgo y estructura de la institución era inadecuado, el 17.0% que era adecuado, y el 71.3% que era regular; con lo descrito se demuestra que la percepción mayoritaria fue que el liderazgo y estructura no tienen niveles deficientes ni óptimos, pero hay una tendencia a un nivel óptimo; esto se ve reflejado en los problemas de equidad en la distribución de la carga de trabajo, en la falta de liderazgo de los superiores, y en la falta de consideración de las aptitudes de cada miembro de la institución.

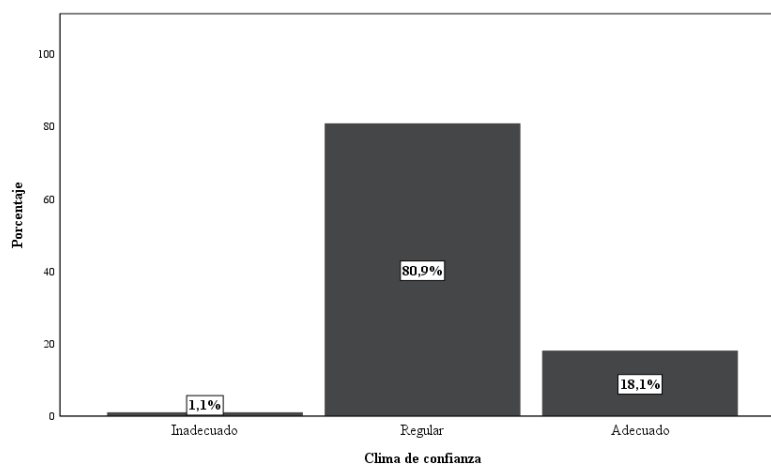
Figura 16*Resultados para Clima de confianza**Nota:* Resultados del SPSS

Tabla 4*Resultados en frecuencias y porcentajes para Clima de confianza*

Clima de confianza	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	1	1.1
Regular	76	80.9
Adecuado	17	18.1
Total	94	100

Nota: Resultados del SPSS

La **Tabla 4** muestra que el 1.1% de colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que el clima de confianza dentro de la institución era inadecuado, el 18.1% que era adecuado, y el 80.9% que era regular. Lo expuesto denota que la percepción mayoritaria fue que el clima de confianza no era deficiente ni el óptimo, pero con una tendencia a un nivel ideal. Lo descrito se ve reflejado en la poca confianza que hay entre miembros de la institución, en la poca vigilancia del comportamiento de los compañeros, y en la escasa cooperación que se da entre las diversas oficinas de la institución.

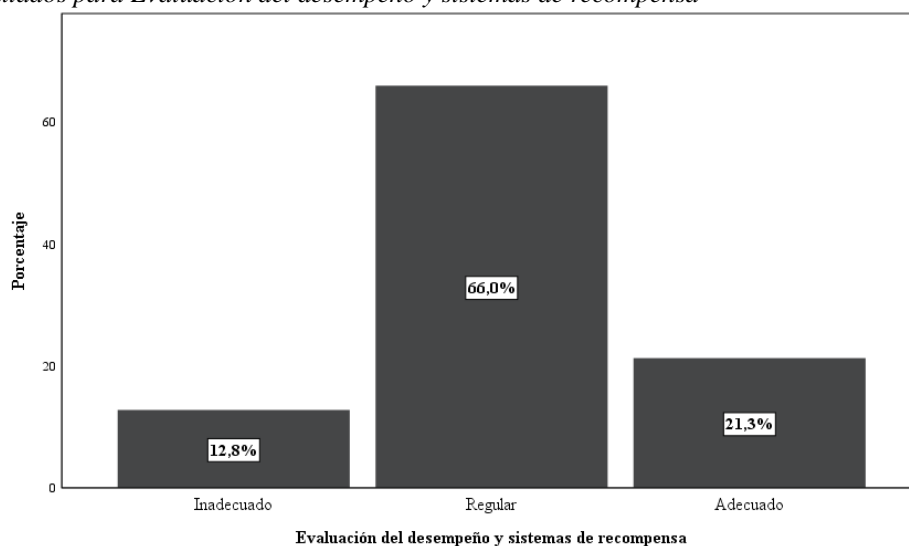
Figura 17*Resultados para Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa**Nota:* Resultados del SPSS

Tabla 5

Resultados en frecuencias y porcentajes para Evaluación del desempeño y recompensas

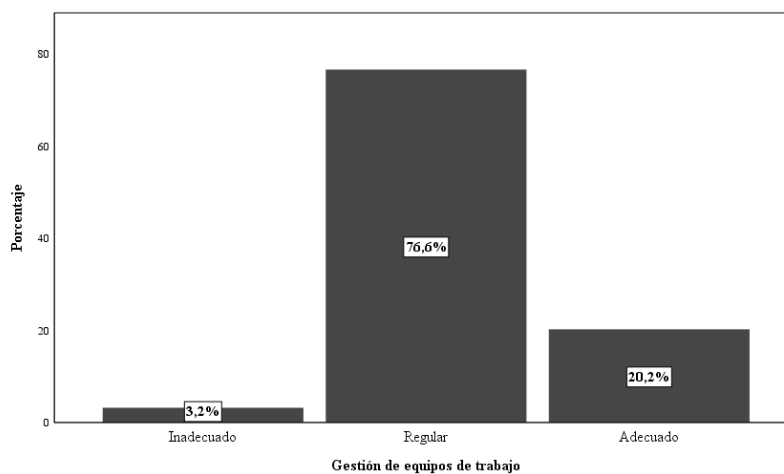
Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	12	12.8
Regular	62	66
Adecuado	20	21.3
Total	94	100

Nota: Resultados del SPSS

Se observa en la **Tabla 5** que el 12.8% de trabajadores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que la evaluación de desempeño y sistemas de recompensa era inadecuada, el 21.3% que era adecuada, y el 66.0% que era regular. De esta manera se evidencia que la percepción mayoritaria fue que la evaluación del desempeño y el sistema de recompensa tenía un nivel aceptable, lo cual implica que se requieren mejoras para alcanzar un nivel óptimo. Muestra de lo expuesto es el sistema tradicional de evaluación que empleaba la institución, en el poco incentivo que ofrecían los superiores, y en la falta de compromiso que demostraban muchos de los miembros de la institución.

Figura 18

Resultados para la Variable Gestión de equipos de trabajo



Nota: Resultados del SPSS

Tabla 6*Resultados en frecuencias y porcentajes para Gestión de equipos de trabajo*

Gestión de equipos de trabajo	Trabajadores	Porcentaje (%)
Inadecuado	3	3.2
Regular	72	76.6
Adecuado	19	20.2
Total	94	100

Nota: Resultados del SPSS

En la **Tabla 6** se detalla que el 3.2% de los colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que la gestión de equipos de trabajo era inadecuada, el 20.2% que era adecuada, y el 76.6% que era regular. Con lo expuesto se denota que existió una percepción mayoritaria de que la gestión de equipos de trabajo tenía un nivel medio con una tendencia a un nivel óptimo. Ello se corrobora con los hallazgos descritos previamente, en los que se detalló que el sistema organizacional, el liderazgo y estructura, el clima de confianza, y la evaluación del desempeño y sistemas de recompensa tenían un nivel regular que podría mejorar.

5.1.1. Resultados para Desempeño laboral

Para la descripción de los resultados de esta variable también se realizó el análisis de fiabilidad, cuyos hallazgos se observa en la **Tabla 7**, según la cual, el coeficiente Alfa de Cronbach estimado fue 0.823; lo cual demuestra que el instrumento empleado para medir el desempeño laboral también fue fiable y aplicable.

Tabla 7*Resultados del análisis de fiabilidad del instrumento de desempeño laboral*

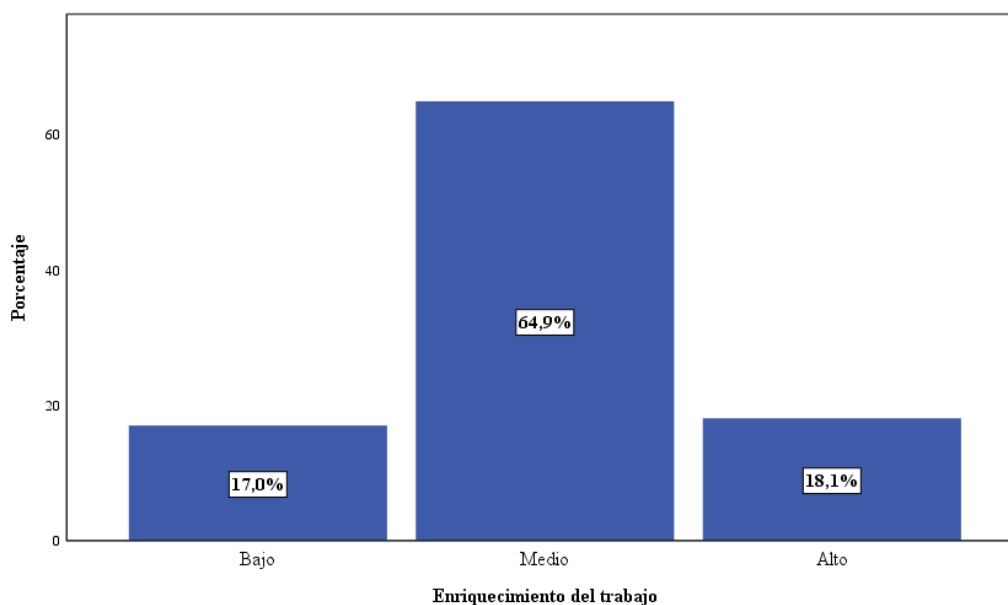
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.823	12

VARIABLE 2: DESMPEÑO LABORAL

Los hallazgos de la variable se observan en las siguientes figuras y tablas:

Figura 19

Resultados para Enriquecimiento del trabajo



Nota: Resultados del SPSS

Tabla 8

Resultados en frecuencias y porcentajes para Enriquecimiento del trabajo

Enriquecimiento del trabajo	Trabajadores	Porcentaje (%)
Bajo	16	17
Medio	61	64.9
Alto	17	18.1
Total	94	100

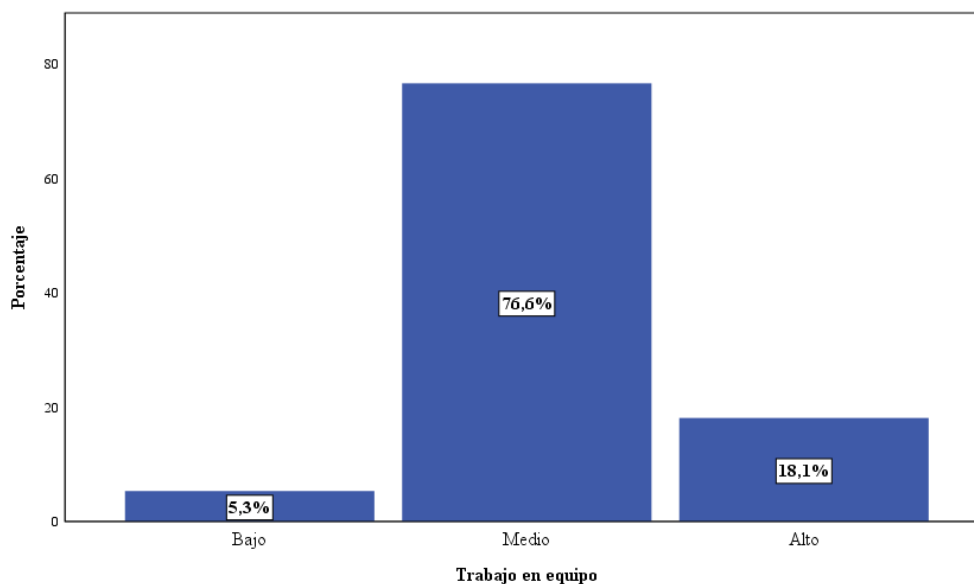
Nota: Resultados del SPSS

La **Tabla 8** muestran que el 17.0% de los colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que el enriquecimiento del trabajo era bajo, el 18.1% que era alto, y el 64.9% que era medio; con ello se denota que el nivel de la dimensión analizada no fue deficiente ni la esperada, sin embargo, se notó una tendencia positiva. Lo descrito se ve reflejado en las pocas

oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, en el poco tiempo libre que tenían los miembros de la institución, en la poca claridad de las funciones de cada puesto, y en la poca autonomía que se les brinda para actuar ante situaciones no esperadas.

Figura 20

Resultados para Trabajo en equipo



Nota: Resultados del SPSS

Tabla 9

Resultados en frecuencias y porcentajes para Trabajo en equipo

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	5	5.3
Medio	72	76.6
Alto	17	18.1
Total	94	100

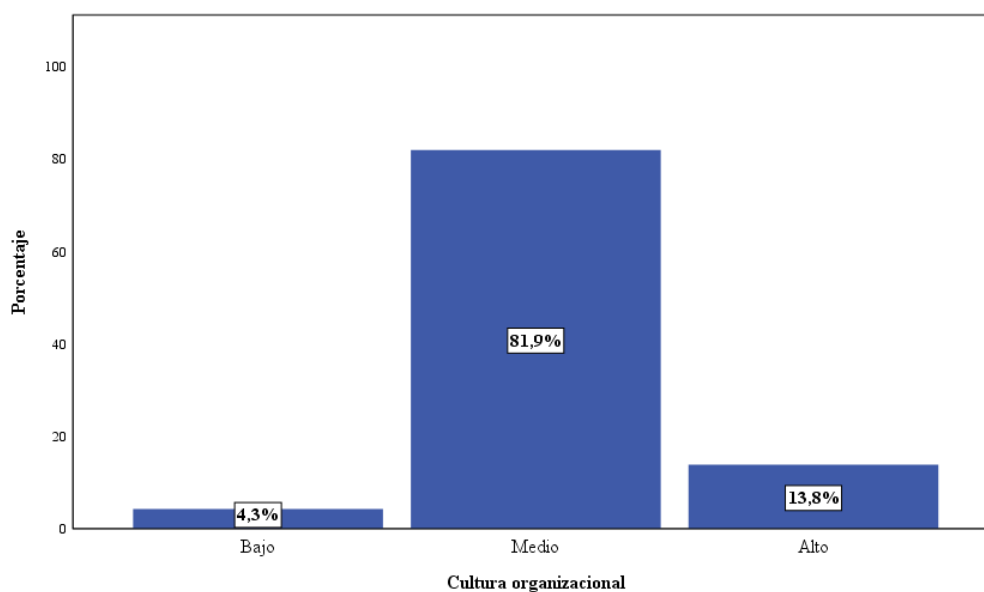
Nota: Resultados del SPSS

Como se ve en la **Tabla 9**, el 5.3% de los colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que el trabajo en equipo tenía un nivel bajo, el 18.1% que el nivel era alto, y el 76.6% que era medio. Con lo descrito se denota que el nivel de la dimensión analizada no fue

deficiente ni la esperada, pero existía una tendencia positiva. Reflejo de lo anterior es la carencia de un líder definido que motive el compromiso de los miembros de la institución, y que los incite a cambiar; también se refleja en la poca motivación monetaria y no monetaria, y en la limitada comunicación que existe entre todos los miembros de la institución.

Figura 21

Resultados para Cultura organizacional



Nota: Resultados del SPSS

Tabla 10

Resultados en frecuencias y porcentajes para Cultura organizacional

Cultura organizacional	Trabajadores	Porcentaje (%)
Bajo	4	4.3
Medio	77	81.9
Alto	13	13.8
Total	94	100

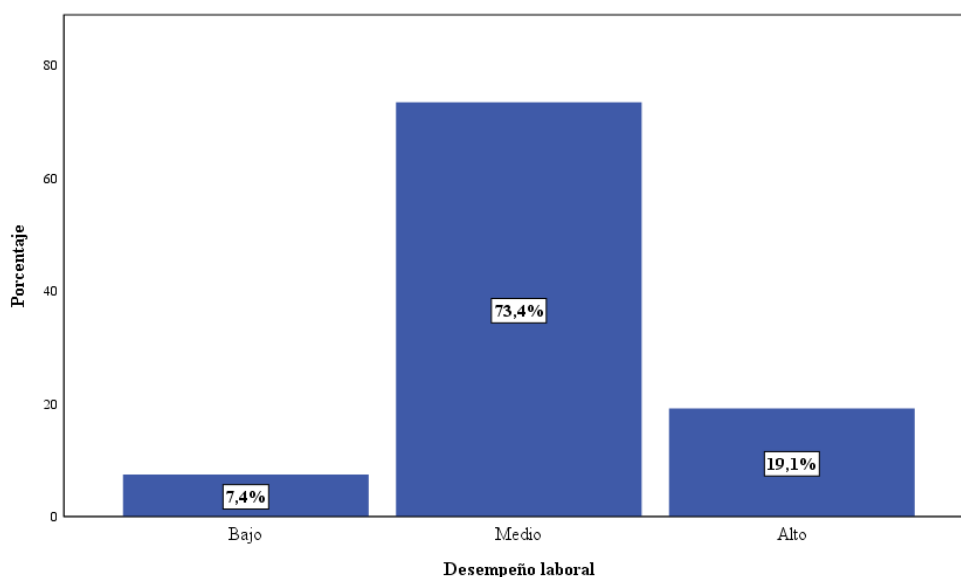
Nota: Resultados del SPSS

La **Tabla 10** muestra que el 4.3% de los colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que el nivel de la cultura organizacional era bajo, el 13.8% que era alta, y el

81.9% que era media; con lo descrito se demuestra que el nivel de la dimensión analizada no fue deficiente ni la esperada, sin embargo, existió una tendencia positiva. Muestra de lo anterior es que la mayoría de los colaboradores no recordaban los valores de la institución, tampoco existían relaciones positivas entre los miembros, ni un sentido de pertenencia o identificación.

Figura 22

Resultados para Desempeño laboral



Nota: Resultados del SPSS

Tabla 11

Resultados en frecuencias y porcentajes para Desempeño laboral

Desempeño laboral	Trabajadores	Porcentaje (%)
Bajo	7	7.4
Medio	69	73.4
Alto	18	19.1
Total	94	100

Nota: Resultados del SPSS

En lo que respecta a la variable, en la **Tabla 11** se observa que el 7.4% de los colaboradores de la Unidad de Serenazgo de Huancayo indicó que el desempeño laboral bajo,

el 19.1% que era alto, y el 73.4% que era medio; con los porcentajes expuestos se denota que la variable no era deficiente ni la esperada, pero tenía mayor tendencia a un nivel positivo. Este hallazgo corrobora los anteriores en los que se evidenció un enriquecimiento del trabajo medio, al igual que el trabajo en equipo, y la cultura organizacional.

5.2. Análisis de contingencia

Para analizar la contingencia de información se procedió a realizar tablas cruzadas acorde a las hipótesis de investigación:

Tabla 12

Análisis de contingencia – objetivo general

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Gestión de equipos de trabajo	Inadecuado	42.9%	0.0%	0.0%	3.2%
	Regular	57.1%	92.8%	22.2%	76.6%
	Adecuado	0.0%	7.2%	77.8%	20.2%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Resultados del SPSS

En lo que respecta al análisis de contingencia de las variables, se observa en la **Tabla 12** que el 57.1% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era bajo también indicó que la gestión de equipos de trabajo era regular, y el 42.9% que era inadecuado. Además de ello, se observa que el 92.8% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era medio también indicó que la gestión de equipos de trabajo era regular, y el 7.2% que era adecuado. Y de todos los colaboradores que indicaron que el desempeño laboral era alto, el 77.8% también indicó que la gestión de equipos de trabajo era adecuada, y el 22.2% restante que la gestión era regular. Considerando lo detallado se demuestra que los porcentajes más altos son aquellos en

los que se identificó que similitud en los niveles de ambas variables; por lo tanto, la percepción positiva del desempeño varía acorde a la percepción positiva de la gestión de equipos de trabajo.

Tabla 13

Análisis de contingencia – objetivo específico 1

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Sistema organizacional	Inadecuado	71.4%	0.0%	0.0%	5.3%
	Regular	28.6%	89.9%	50.0%	77.7%
	Adecuado	0.0%	10.1%	50.0%	17.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Resultados del SPSS

De lo observado en la **Tabla 13** se destaca que el 71.4% colaboradores que indicó que el desempeño laboral era bajo también indicó que el sistema organizacional era inadecuado, mientras que 28.6% indicó que el sistema era regular. Además de ello, el 89.9% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era medio también indicó que el sistema era regular, y el 10.1% restante que el sistema era adecuado. Finalmente, el 50% de colaboradores que indicó que el desempeño era alto, también indicó que el sistema era regular; y el 50% restante que el sistema era adecuado. Con lo expuesto se denota que la percepción del nivel de desempeño varía acorde a la percepción del nivel del sistema organizacional.

Tabla 14

Análisis de contingencia – objetivo específico 2

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo y estructura	Inadecuado	100.0%	5.8%	0.0%	11.7%
	Regular	0.0%	82.6%	55.6%	71.3%
	Adecuado	0.0%	11.6%	44.4%	17.0%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Resultados del SPSS

Se aprecia en la **Tabla 14** que todos los colaboradores (100.0%) que indicaron que el desempeño laboral era bajo también indicaron que el liderazgo y estructura era inadecuado. Además de ello, se observa que el 82.6% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era medio también indicó que el liderazgo y estructura era de nivel regular, el 11.6% que era adecuado, y el 5.8% que era inadecuado. Por último, de todos los colaboradores que indicaron que el desempeño era alto, el 55.6% también indicó que el liderazgo y estructura era regular, y el 44.4% que era adecuado. De este modo se denota que la percepción positiva del desempeño laboral coincide con la percepción positiva del liderazgo y estructura.

Tabla 15

Análisis de contingencia – objetivo específico 3

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima de confianza	Inadecuado	14.3%	0.0%	0.0%	11.7%
	Regular	85.7%	92.8%	33.3%	80.9%
	Adecuado	0.0%	7.2%	66.7%	18.1%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Resultados del SPSS

En la **Tabla 15** se detalla que el 85.7% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era bajo también indicó que el clima de confianza era regular, mientras que el 14.3% indicó que el clima de confianza era inadecuado. Además de ello, se observa que el 92.8% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era de nivel medio también indicó que el clima de confianza era regular, y el 7.2% restante que era adecuado. Finalmente, el 66.7% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era alto también indicó que el clima de confianza era adecuado, y el 33.3% que era regular. Con todo lo expuesto se demuestra que la

percepción de un buen clima de confianza incrementa a la par que mejora la percepción del desempeño laboral.

Tabla 16

Análisis de contingencia – objetivo específico 4

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa	Inadecuado	42.9%	13.0%	0.0%	12.8%
	Regular	57.1%	76.8%	27.8%	66.0%
	Adecuado	0.0%	10.1%	72.2%	21.3%
Total		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Se observa en la **Tabla 16** que el 57.1% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era bajo también indicó que la evaluación de desempeño y el sistema de recompensas era de nivel regular, y el 42.9% que era inadecuado. Además de ello, se observa que el 76.8% de colaboradores que indicó que el desempeño laboral era medio también indicó que al evaluación y sistema de recompensas era regular, el 13.0% que era inadecuado, y el 10.1% que era adecuado. Por último, de todos los colaboradores que indicaron que el desempeño laboral era alto, el 72.2% también indicó que la evaluación y el sistema de recompensas era adecuado, y el 27.8% que era regular. Por lo expuesto, se evidencia que la percepción de un óptimo desempeño laboral varía a la par de la variación de la evaluación y el sistema de recompensas.

5.3. Prueba de Normalidad

Para determinar la normalidad de la distribución de los datos obtenidos en la investigación se realizó una prueba de normalidad con el estadígrafo Kolmogorov-Smirnov; para ello, se consideró las siguientes hipótesis y reglas de decisión:

Hipótesis:

- Nula: Existe normalidad en la distribución

- Alternativa: No existe normalidad en la distribución

Reglas de decisión:

- Si los valores de significancia superan el valor de 0.05, se valida la hipótesis nula
- Si los valores de significancia no superan el valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se valida la hipótesis alternativa.

Resultados:

Tabla 17

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema organizacional	0.430	94	0.000
Liderazgo y estructura	0.369	94	0.000
Clima de confianza	0.482	94	0.000
Evaluación del desempeño	0.346	94	0.000
Gestión de equipos de trabajo	0.444	94	0.000
Enriquecimiento del trabajo	0.326	94	0.000
Trabajo en equipo	0.426	94	0.000
Cultura organizacional	0.453	94	0.000
Desempeño laboral	0.400	94	0.000

Nota: Resultados del SPSS

Como se observa en la **Tabla 17** todos los valores de significancia que se calcularon fueron iguales a 0.000; por lo tanto, acorde a la regla de decisión correspondió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, cuyo argumento es que no existe una distribución normal en los datos; por lo tanto, se optó aplicar la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
r es 1 Relación directa (positiva)	(+0.10 a +0.24)	Correlación positiva muy débil	Significativa (valor p < 0.0)
	(+0.25 a +0.49)	Correlación positiva débil	
	(+0.50 a +0.74)	Correlación positiva media	
	(+0.75 a +0.89)	Correlación positiva fuerte	
	(+0.90 a +0.99)	Correlación positiva muy fuerte	
	(+1)	Correlación positiva perfecta	
r es 1 Relación inversa (negativa)	(-0.10 a -0.24)	Correlación negativa muy débil	Altamente significativa (valor p < 0.01)
	(-0.25 a -0.49)	Correlación negativa débil	
	(-0.50 a -0.74)	Correlación negativa media	
	(-0.75 a -0.89)	Correlación negativa fuerte	
	(-0.90 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte	
	(-1)	Correlación negativa perfecta	
			No significativa (valor p > 0.05)

Nota. La tabla, muestra los índices de correlación, y el nivel de significancia de los resultados. Fuente: Elaboración de los tesistas, basada en (Hernández & Mendoza, 2018), p. 346.

5.4. Contrastación de hipótesis

5.4.1. Contrastación de la Hipótesis General

La hipótesis se formuló de la siguiente manera: “Existe relación directa entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”

a) Hipótesis estadísticas:

H. nula: La gestión de equipos de trabajo no se relaciona con el desempeño laboral.

$$p = 0$$

H. alterna: La gestión de equipos de trabajo se relaciona con el desempeño laboral.

$$p \neq 0$$

b) Nivel de confianza y significancia:

Confianza: 0.95; **Sig.** = 0.05

c) Reglas de decisión:

Si p-valor > sig. = **se valida la hipótesis nula.**

Si $p\text{-valor} \leq \text{sig.}$ = **se rechaza la hipótesis nula.**

d) Análisis de resultados:

Tabla 18

Prueba de correlación de la hipótesis general

Rho de Spearman	N	P-valor.	Coefficiente
Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral	94	0.000	0.592

Nota. Información obtenida del procesamiento estadístico en el software SPSS v.26

El p -valor estimado en la prueba fue 0.000, y el coeficiente 0.592 (ver **Tabla 18**); con dichos resultados se denota que las dos variables analizadas estaban relacionadas de manera significativa, puesto que no se superó el nivel de significancia (0.05) y se optó rechazar la hipótesis nula; a ello hay que agregar que dicha relación es nivel positiv media.

Conclusión:

Existe relación directa y significativa entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

5.4.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

La hipótesis se formuló de la siguiente manera: “Existe relación directa entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”

a) Hipótesis estadísticas:

H. nula: El sistema organizacional no se relaciona con el desempeño laboral.

$$p = 0$$

H. alterna: El sistema organizacional se relaciona con el desempeño laboral.

$$p \neq 0$$

b) Nivel de confianza y significancia:

Confianza: 0.95; **Sig.** = 0.05

c) Reglas de decisión:

Si p-valor > sig. = **se valida la hipótesis nula.**

Si p-valor \leq sig. = **se rechaza la hipótesis nula.**

d) Análisis de resultados:

Tabla 19

Prueba de correlación de la primera hipótesis específica

Rho de Spearman	N	P-valor.	Coefficiente
Sistema organizacional y desempeño laboral	94	0.000	0.458

Nota. Información obtenida del procesamiento estadístico en el software SPSS v.26

Como se observa en la **Tabla 19**, el p-valor que se estimó fue 0.000, y el coeficiente 0.458; con lo expuesto se denota que existe una relación significativa entre los constructos analizados, dado que no se superó el nivel de significancia (0.05) y se optó rechazar la hipótesis nula; cabe precisar que la relación identificada tuvo un nivel positiva débil.

Conclusión:

Existe relación directa y significativa entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

5.3.3. Contratación de la segunda hipótesis específica

La hipótesis se formuló de la siguiente manera: “Existe relación directa entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”.

a) Hipótesis estadísticas:

H. nula: El liderazgo, estructura no se relaciona con el desempeño laboral.

$$p = 0$$

H. alterna: El liderazgo, estructura se relaciona con el desempeño laboral.

$$p \neq 0$$

b) Nivel de confianza y significancia:

Confianza: 0.95; **Sig.** = 0.05

c) Reglas de decisión:

Si p-valor > sig. = **se valida la hipótesis nula.**

Si p-valor ≤ sig. = **se rechaza la hipótesis nula.**

b) Análisis de resultados:

Tabla 20

Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica

<u>Rho de Spearman</u>	N	P-valor.	Coefficiente
Liderazgo, estructura y desempeño laboral	94	0.000	0.488

Nota. Información obtenida del procesamiento estadístico en el software SPSS v.26

Se observa en la **Tabla 20** que el p-valor obtenido en la prueba estadística fue 0.000, de este modo al no haberse superado el nivel de significancia (0.05), se optó rechazar la hipótesis nula; se denota así que los dos constructos analizados estaban relacionados significativamente; a ello hay que agregar que dicha relación era de nivel positivo débil.

c) Conclusión:

El liderazgo y estructura se relacionan significativa y directamente con el desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

5.3.3. *Contrastación de la tercera hipótesis específica*

La hipótesis se formuló de la siguiente manera: “Existe relación directa entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”

a) Hipótesis estadísticas:

H. nula: El clima de confianza no se relaciona con el desempeño laboral.

$$p = 0$$

H. alterna: El clima de confianza se relaciona con el desempeño laboral.

$$p \neq 0$$

b) Nivel de confianza y significancia:

Confianza: 0.95; **Sig.** = 0.05

c) Reglas de decisión:

Si p-valor > sig. = **se valida la hipótesis nula.**

Si p-valor ≤ sig. = **se rechaza la hipótesis nula.**

d) Análisis de resultados:

Tabla 21*Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica*

Rho de Spearman	N	P-valor.	Coficiente
Clima de confianza y desempeño laboral	94	0.000	0.630

Nota. Información obtenida del procesamiento estadístico en el software SPSS v.26

Considerando que el p-valor estimado fue 0.000 y no se superó el nivel de significancia (0.05), se optó por rechazar la hipótesis nula; en consecuencia, se validó la existencia de una relación significativa entre los dos constructos analizados. Cabe precisar que la relación hallada es de nivel positiva media.

Conclusión:

Existe relación directa entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

5.3.3. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

La hipótesis se formuló de la siguiente manera: “Existe relación directa entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”

a) Hipótesis estadísticas:

H. nula: La evaluación del desempeño y el sistema de recompensa no se relaciona con el desempeño laboral.

$$p = 0$$

H. alterna: La evaluación del desempeño y el sistema de recompensa se relaciona con el desempeño laboral.

$$p \neq 0$$

b) Nivel de confianza y significancia:

Confianza: 0.95; **Sig.** = 0.05

c) Reglas de decisión:

Si p-valor > sig. = **se valida la hipótesis nula.**

Si p-valor ≤ sig. = **se rechaza la hipótesis nula.**

d) Análisis de resultados:

Tabla 22

Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica

<u>Rho de Spearman</u>	N	P-valor.	Coeficiente
Evaluación del desempeño y desempeño laboral	94	0.000	0.492

Nota. Información obtenida del procesamiento estadístico en el software SPSS v.26

Observando la **Tabla 22** se denota que el p-valor estimado en la prueba fue 0.000, y el coeficiente 0.492; con dichos resultados se demuestra que existió una relación significativa entre los constructos analizados, dado que el nivel positivo débil.

b) Conclusión:

La evaluación del desempeño y el sistema de recompensa no se relaciona con el desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión sobre el objetivo general:

El resultado general encontró que existe relación directa entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023. Este hallazgo se alinea con la tesis de Miranda (2018), quien investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. La metodología utilizada fue correlacional, con un diseño descriptivo y una técnica basada en encuestas. El estudio concluyó que existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo cual es consistente con los hallazgos actuales, destacando la importancia de una adecuada gestión organizacional en el rendimiento de los empleados. De manera similar, Palacios y Periche (2019) realizaron una investigación en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes, donde también se encontró una relación significativa entre el manejo de equipos de trabajo y el desempeño laboral.

Este resultado respalda la conclusión de la presente investigación, enfatizando que la gestión eficaz de equipos contribuye positivamente al rendimiento laboral. Zambrano (2019) también aporta evidencia relevante con su estudio en la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral. La investigación demostró una influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Este hallazgo es congruente con los resultados obtenidos en Serenazgo de Huancayo, subrayando nuevamente la relevancia de una gestión efectiva para mejorar el desempeño.

A nivel internacional, el hallazgo se asemeja al estudio de Quezada et al. (2020) quienes analizaron la relación entre trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público de Girón, Ecuador. Los resultados indicaron que existe una

relación significativa entre estas variables, lo cual apoya los hallazgos de la presente investigación al resaltar la importancia del trabajo en equipo y la comunicación en el desempeño laboral. De similar manera, Rodríguez et al. (2021) investigaron las prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior en Colombia. Los resultados mostraron que la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo tienen una influencia significativa en el desempeño laboral, lo cual es consistente con los hallazgos de esta investigación, evidenciando que estas prácticas son cruciales para mejorar el rendimiento en diversos contextos laborales. Finalmente, Paravic y Lagos (2021) en su estudio sobre la calidad de la atención en salud y el trabajo en equipo, concluyeron que un adecuado trabajo en equipo es esencial para alcanzar una atención de calidad. Este estudio respalda la importancia de la gestión de equipos de trabajo en el desempeño laboral, confirmando que una buena gestión y trabajo colaborativo son fundamentales para el éxito organizacional.

En el contexto teórico, la conclusión se basa en la teoría de Robbins y Judge (2009), quienes definen la gestión de equipos de trabajo como un proceso crucial para alcanzar una sinergia positiva, la cual se traduce en un rendimiento colectivo superior al de las contribuciones individuales. Según estos autores, la sinergia implica que "el todo es más importante que la suma de sus partes", lo que se alinea con los resultados obtenidos en esta investigación.

La teoría de la sinergia de Robbins y Judge (2009) subraya que la gestión eficaz de equipos de trabajo debe enfocarse en fomentar la colaboración y comunicación entre los miembros, compartiendo experiencias e información para crear valor añadido. Esto respalda el hallazgo de la investigación actual, que destaca la gestión de equipos de trabajo como un factor determinante en el desempeño laboral de los serenos.

Además, el modelo de Campbell sobre el desempeño laboral, mencionado por Bautista et al. (2020), refuerza la idea de que una gestión adecuada de equipos de trabajo contribuye significativamente al rendimiento laboral. El modelo Campbell, que se centra en el enriquecimiento del trabajo, el trabajo en equipo y la cultura organizacional, coincide con los resultados obtenidos, ya que estos aspectos son esenciales para mejorar el desempeño en cualquier contexto laboral.

Discusión sobre el objetivo específico 1

El primer resultado específico determinó que existe relación directa entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023. Ello al encontrar un coeficiente de 0.557 y un p-valor de 0.000, indicando una relación significativa y positiva. Este resultado se respalda en Miranda (2018), quien encontró que la gestión del talento humano, un componente esencial del sistema organizacional, tiene una relación directa significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chota.

La metodología correlacional y los resultados de Miranda refuerzan la importancia de un sistema organizacional bien estructurado para mejorar el rendimiento laboral. Asimismo, Palacios y Periche (2019) en su investigación en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes, demostraron que una gestión adecuada de equipos de trabajo dentro de un sistema organizacional bien definido mejora el desempeño laboral. Este hallazgo es similar al obtenido en la presente investigación, subrayando la relevancia del sistema organizacional. Adicionalmente, en el contexto internacional, Quezada et al. (2020) analizaron el desempeño laboral en el Municipio de Girón, Ecuador, y encontraron que el trabajo en equipo y la comunicación, componentes cruciales de un sistema organizacional, tienen una relación

significativa con el desempeño laboral. Este estudio respalda los hallazgos de la presente investigación, destacando la importancia de un sistema organizacional eficaz.

En el lado teórico, la conclusión se respalda en el modelo de Campbell sobre el desempeño laboral, mencionado por Bautista et al. (2020), incluye la estructura organizacional como un componente clave para mejorar el desempeño. Este modelo refuerza la idea de que un sistema organizacional bien definido y gestionado contribuye positivamente al rendimiento laboral. El resultado también tiene respaldo en la teoría de Robbins y Judge (2009), quienes afirman que un sistema organizacional bien estructurado es fundamental para el éxito de cualquier equipo de trabajo. La estructura organizacional proporciona claridad en las responsabilidades y roles, facilitando la coordinación y colaboración entre los miembros del equipo. Este hallazgo se asemeja al de Miranda (2018), quien también encontró una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en su estudio.

Discusión sobre el objetivo específico 2

El segundo resultado específico determinó que existe relación directa entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.

Con un coeficiente de 0.537 y un p-valor de 0.000 mostraron una relación significativa y positiva. Este resultado resalta la importancia de un liderazgo fuerte y una estructura organizacional clara para mejorar el desempeño laboral en instituciones públicas como Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo. Un hallazgo similar a nivel nacional fue el de Zambrano (2019) proporcionó evidencia adicional al demostrar que la gestión del talento humano, que abarca el liderazgo y la estructura, influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral. Este hallazgo apoya la

relevancia del liderazgo y la estructura organizacional. Por el lado internacional, Rodríguez et al. (2021) encontraron que las prácticas de gestión del conocimiento y el trabajo en equipo, que requieren un liderazgo efectivo y una estructura bien definida, tienen una influencia significativa en el desempeño laboral en instituciones de educación superior en Colombia. Este estudio respalda la importancia del liderazgo y la estructura organizacional en el desempeño laboral.

En el contexto teórico, el resultado tiene respaldo en la teoría de Bautista et al. (2020), quienes destacan la importancia del liderazgo y la estructura organizacional para el desempeño laboral. Según estos autores, el liderazgo efectivo implica que los gerentes y supervisores conozcan las aptitudes de cada colaborador, distribuyendo las responsabilidades de manera equitativa y fomentando el trabajo en equipo. Esta visión se alinea con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Discusión sobre el objetivo específico 3

El tercer resultado específico determinó que existe una relación directa entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2023. Este hallazgo se refleja en varios estudios previos (coef.: 0.579; p-valor de 0.000). El resultado es similar a la investigación de Palacios y Periche (2019) quienes encontraron en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes, que el manejo adecuado de equipos de trabajo, que incluye un clima de confianza, mejora significativamente el desempeño laboral. Este hallazgo es comparable con los resultados de la presente investigación, subrayando la relevancia del clima de confianza. Otro estudio parecido, a nivel internacional, Belsuzarri y Acosta (2020) en su estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en una pyme contratista de ingeniería en Lima, encontraron una relación positiva entre estas variables. Este hallazgo es

similar al obtenido en la presente investigación, indicando que un clima de confianza es crucial para mejorar el desempeño laboral.

El resultado tiene respaldo en la teoría de Robbins y Judge (2009), quienes argumentan que un clima de confianza es esencial para el éxito de los equipos de trabajo. La confianza interpersonal y en los líderes fomenta un ambiente colaborativo y motivador, lo cual es crucial para el desempeño laboral. También el resultado se respalda en Chiavenato (2009), quien en sus estudios sobre comportamiento organizacional señala que la confianza entre los miembros de un equipo es fundamental para la cooperación y la eficacia organizacional. La confianza facilita la comunicación abierta, la resolución de conflictos y el compromiso con los objetivos del equipo, lo cual coincide con los hallazgos de esta investigación.

Discusión sobre el objetivo específico 4

El cuarto resultado específico determinó que existe relación directa entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023 (coeficiente de 0.539; p-valor de 0.000). Esta conclusión, se parece al estudio de Zambrano (2019) quien demostró que la gestión del talento humano, que abarca la evaluación del desempeño y los sistemas de recompensa, influye significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Aucallama, Huaral. Este resultado apoya la relevancia de estas prácticas en el desempeño laboral. Otra investigación similar fue la de Palacios y Periche (2019), en su estudio en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes, también destacaron que la evaluación adecuada del desempeño y los sistemas de recompensa son esenciales para mejorar el desempeño laboral. Este hallazgo es consistente con los resultados de la presente investigación.

Por el lado internacional, Quezada et al. (2020) encontraron en su estudio en el Municipio de Girón, Ecuador, que la comunicación y los sistemas de recompensa tienen una relación significativa con el desempeño laboral. Este hallazgo respalda la conclusión de la presente investigación sobre la importancia de la evaluación del desempeño y los sistemas de recompensa. A nivel de teoría, el hallazgo se apoya en el modelo de Campbell, como se menciona en Bautista et al. (2020), incluye la evaluación del desempeño y los sistemas de recompensa como componentes esenciales para mejorar el rendimiento. Este modelo refuerza la idea de que estos elementos son fundamentales para alcanzar un desempeño óptimo.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación permitió llegar a las siguientes conclusiones:

Conclusión general: La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la gestión de equipos de trabajo y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.592 con un p-valor de 0.000, lo que determinó una fuerte relación positiva. Esto sugiere que una gestión adecuada de los equipos de trabajo, que incluye aspectos como la coordinación, la comunicación efectiva y la sinergia entre los miembros, contribuye significativamente a mejorar el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Conclusión específica 01: El estudio determinó que existe una relación directa y significativa entre el sistema organizacional y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.458 con un p-valor de 0.000, lo que mostró una relación positiva y significativa. Un sistema organizacional bien estructurado, que proporciona claridad en las responsabilidades y roles, facilita la coordinación y la colaboración entre los miembros del equipo, mejorando así su rendimiento laboral en los serenos que forman parte de la fuerza laboral del municipio de Huancayo.

Conclusión específica 02: La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.488 con un p-valor de 0.000, lo que indicó una relación positiva y significativa. Esta relación significa que, un liderazgo efectivo y una estructura organizacional clara permiten una mejor coordinación y colaboración entre los miembros del equipo, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

Los líderes efectivos son capaces de motivar y guiar a sus equipos, estableciendo una visión clara y proporcionando el apoyo necesario para que los empleados alcancen sus metas. Una estructura organizacional bien definida apoya a los líderes en este esfuerzo al delinear claramente las líneas de comunicación y autoridad, lo que facilita la toma de decisiones y la resolución de conflictos. Este enfoque estructurado y de liderazgo en conjunto no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo de los serenos de Huancayo.

Conclusión específica 03: El estudio determinó que existe una relación directa y significativa entre el clima de confianza y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.630 con un p-valor de 0.000, indicando una relación positiva y significativa. Este hallazgo indica que un clima de confianza, donde los miembros del equipo confían unos en otros y en sus líderes, facilita la cooperación y la comunicación, mejorando así el desempeño laboral. Además, un ambiente de confianza también puede fomentar un mayor compromiso y lealtad hacia la organización, lo que puede traducirse en menores tasas de rotación y mayor retención de talento dentro de la unidad de Serenazgo de la Municipalidad de Huancayo.

Conclusión específica 04: La investigación encontró que existe una relación directa y significativa entre la evaluación del desempeño, los sistemas de recompensa y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo en 2023. El coeficiente de correlación fue de 0.492 con un p-valor de 0.000, lo que indica una relación positiva y significativa. La implementación de sistemas efectivos de evaluación del desempeño y recompensas motiva a los empleados y mejora su rendimiento en los serenos incluidos en el

estudio, destacando la importancia de estas prácticas para mejorar el desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación permite dejar las siguientes recomendaciones.

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Huancayo aplicar los resultados de este estudio mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo enfocados en la gestión de equipos de trabajo. Estos programas deben incluir formación en habilidades de comunicación, colaboración y resolución de conflictos, con el objetivo de fomentar una sinergia positiva entre los miembros del equipo. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas para medir la eficacia de estos programas y hacer ajustes según sea necesario.

Se recomienda al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huancayo realizar una revisión y optimización del sistema organizacional actual. Esto incluye la definición clara de roles y responsabilidades, la estandarización de procesos y la mejora de los canales de comunicación interna. Además, se sugiere llevar a cabo estudios futuros que evalúen la implementación de estos cambios y su impacto en el desempeño laboral, para asegurar la mejora continua de la estructura organizacional.

Se recomienda a los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo participar activamente en programas de desarrollo de liderazgo y estructura organizacional ofrecidos por la municipalidad. Estos programas deben centrarse en fortalecer las habilidades de liderazgo, mejorar la coordinación y fomentar una cultura de colaboración. Además, se sugiere realizar investigaciones futuras para evaluar el impacto de estas intervenciones en el desempeño laboral de los serenos.

Se recomienda a la población de Huancayo apoyar y colaborar con los serenos de la Municipalidad, fomentando un clima de confianza y respeto mutuo. La confianza entre la comunidad y los serenos es crucial para mejorar la cooperación y la eficacia en la seguridad pública. Además, se sugiere que se lleven a cabo estudios adicionales para explorar cómo la percepción de confianza en la comunidad influye en el desempeño laboral de los serenos, proporcionando una base para futuras mejoras en la interacción comunitaria.

Se recomienda al Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo diseñar e implementar sistemas de evaluación del desempeño y recompensas que sean justos, transparentes y motivadores. Estos sistemas deben ser revisados y ajustados regularmente para asegurar que se alineen con las necesidades y expectativas de los empleados. Además, se sugiere realizar investigaciones adicionales para evaluar la efectividad de estos sistemas y su impacto en el desempeño laboral, con el objetivo de garantizar una mejora continua en las prácticas de recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Elias, A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121.
https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Belsuzarri, A., & Acosta, P. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-a5d10048ecd8/content>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Ecuador: ESPE (ed.)). Ecuador: ESPE.
- Fischman, D. (2024). “Evaluaciones de desempeño”, por David Fischman. Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- Fundación Universitaria de las Palmas. (n.d.). *Fundación Universitaria de las Palmas*.
Fundación Universitaria de Las Palmas.
https://fabricadeinconformistas.es/cursos/tic/equipos_de_trabajo_y_resolucion_de_conflictos_de_forma_positiva/anexos/glosario.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018a). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación.

- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018b). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Jara, L. (2024). *Gestión logística y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huaura - 2022* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8786/TESIS - LUIS ENRIQUE JARA OLORTEGUI %282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio del ambiente. (2024). *Ley Orgánica de Municipalidades Ley n.º 27972*. Ministerio Del Ambiente.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018* [Universidad César Vallejo - Escuela Posgrado].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omote, M. (2018). “*Ley que modifica la Ley N° 30947, Ley de la Salud Mental.*” Congreso de La República.
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL05538.pdf
- Optimus empresarial. (2024). *Optimus empresarial - Diseño web y programación*. Optimus Empresarial. <https://www.optimusempresarial.com/la-empresa/>
- Palacios, L., & Periche, L. (2019). *Manejo de quipo de trabajo y desempeño laboral en la*

municipalidad distrital de Matapalo, Tumbes, 2018 [Universidad Nacional de Tumbes].

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/3111/TESIS ->

[PALACIOS Y PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/3111/TESIS - PALACIOS Y PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paravic, T., & Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y Enfermería*, 27. <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717->

[95532021000100402&script=sci_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_arttext&tlng=en)

Plataforma digital única del Estado Peruano. (2024a). *Serenazgo recibe charla sobre clima laboral*. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/muninepena/noticias/898860-serenazgo-recibe-charla-sobre-clima-laboral>

Plataforma digital única del Estado Peruano. (2024b). *Vuelve el servicio de Psicología*

Gratuita. Plataforma Digital Única Del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/muninepena/noticias/948147-vuelve-el-servicio-de-psicologia-gratuita>

Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5, 748–778.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>

Ramirez, L. (2019). *Gestión de equipos de trabajo para el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en el personal del Liceo de Moravia circuito 05 de la provincia de San José* [Universidad Nacional de Costa Rica].

[https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/16470/Lesly Ramirez%2C Maria Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/16470/Lesly%20Ramirez%20Maria%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimoterc). Pearson Educación de México.
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S., & Judge Timothy. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimoterc). Pearson Educación.
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, D., Prado, J., & Mendoza, A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación Universitaria*, 14. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000100157&script=sci_arttext&lng=en
- Sequeira, L., & Zambrana, Y. (2020). *Relación del Trabajo en Equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas* [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/15280/2/15280.pdf>
- Tapia, Y. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, 2022* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad De Ciencias Empresariales Escuela Profesional De Administración]. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7441/TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7441/TRABAJO_EN_EQUIPO_Y_DESEMPEÑO_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta* (U. de S. Marcos (ed.)). Universidad de San Marco.

Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2019). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Universidad de San Marcos.

Zambrano, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho].

[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3641/TESIS_FINAL
ZAMBRANO-PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3641/TESIS_FINAL_ZAMBRANO-PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?	Establecer la relación que existe entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	Existe relación directa entre gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	Variable 1 Gestión de equipos de trabajo	A ₁ = Sistema organizacional	- Escases de recursos - Aptitud	Métodos de investigación Método generales Método científico Método específico: Método Hipotético deductivo Diseño Descriptivo correlacional – no experimental - transversal Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Relacional Enfoque de la investigación Cuantitativo-cualitativo Muestra Conformada por 94 empleados públicos de la Municipalidad Provincia de Huancayo Muestreo no probabilístico Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario Técnica de análisis y procesamiento de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		A ₂ = Liderazgo y estructura	- Equidad en la carga de trabajo - Aptitud individual - Liderazgo	
o ¿Qué relación existe entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?	o Establecer la relación que existe entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	o Existe relación directa entre sistema organizacional y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.		A ₃ = Clima de confianza	- Confianza - Cooperación	
o ¿Qué relación existe entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?	o Establecer la relación que existe entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	o Existe relación directa entre liderazgo, estructura y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.		A ₄ = Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa	- Sistema tradicional de recompensa - Sistema tradicional de evaluación - Esfuerzo - Compromiso	
o ¿Qué relación existe entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?	o Establecer la relación que existe entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	o Existe relación directa entre clima de confianza y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	Variable 2 Desempeño laboral	A ₁ = Enriquecimiento del trabajo	Puesto de trabajo - Autonomía	
o ¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023?	o Establecer la relación que existe entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.	o Existe relación directa entre evaluación del desempeño, sistemas de recompensa y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023.		A ₂ = Trabajo en equipo	Liderazgo Motivación Comunicación	
				A ₃ = Cultura organizacional	- Valores de la entidad - Relaciones interpersonales - Identificación con el estatuto	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	Según Robbins y Judge, (2009) mencionan: La gestión de equipos de trabajo, es considerado un abanico de opciones (conceptos, herramientas, teorías, técnicas) con el objetivo de dirigir, gestionar un equipo de trabajo, también es considerado la sumatoria de los aportes, trabajos de cada colaborador se obtiene un mejor desempeño si comparamos con la suma de las contribuciones personales, por ello el autor nos plantea cuatro dimensionese contextuales que se relacionan directamente con el desempeño laboral de los equipos de trabajo, la primera dimensión es la disponibilidad de los recursos adecuados, la segunda dimensión es un liderazgo eficaz, la tercera dimensión es un clima de confianza, y por último una evaluación y sistema de recompensas, todo ello va evidenciar aportes a una adecuada gestión del trabajo en equipos.	La variable gestión de equipos de trabajo, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.	Sistema organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ○ Escases de recursos ○ Aptitud 	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Liderazgo y estructura	<ul style="list-style-type: none"> ○ Equidad en la carga de trabajo ○ Aptitud individual ○ Liderazgo 	
			Clima de confianza	<ul style="list-style-type: none"> ○ Confianza ○ Cooperación 	
			Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sistema tradicional de recompensa ○ Sistema tradicional de evaluación ○ Esfuerzo ○ Compromiso 	
Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL	Bautista et al., (2020) concluye en su estudio que el desempeño laboral es la base fundamental para la sostenibilidad, sustentabilidad (efectividad empresarial), de cualquier institución u organización pública y privada, por ello lo denomina al desempeño laboral como herramienta que brinda mejoras, con el objetivo de ser competitivos y la base fundamental es prestar atención al desempeño laboral de cada colaborador, resumidas en tres grandes grupos: enriquecimiento del trabajo, trabajo en equipo y cultura organizacional.	La variable desempeño laboral, será medida por un cuestionario con alternativas de escala tipo Likert.	Enriquecimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Puesto de trabajo ○ Autonomía 	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo ○ Motivación ○ Comunicación 	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ○ Valores de la entidad ○ Relaciones interpersonales ○ Identificación con el estatuto 	

Anexo 3. Matriz de construcción del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	Sistema organizacional	Escases de recursos	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la oficina de serenazgo existe un sistema organizacional. 2. La oficina de serenazgo le brinda todos los recursos para realizar su trabajo con eficacia. 3. La oficina de serenazgo le brinda información oportuna, pertinente y apropiada para realizar su trabajo con eficacia. 4. La oficina de serenazgo le brinda incentivos dinerarios y/o no dinerarios por el trabajo realizado.
		Aptitud	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sus superiores valoran e incentivan la aptitud de cada uno de ustedes.
	Liderazgo y estructura	Equidad en la carga de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 6. Sus superiores distribuyen con equidad la carga de trabajo.
		Aptitud individual	<ol style="list-style-type: none"> 7. En la oficina de serenazgo se toma en cuenta la aptitud de cada uno de ustedes para asignarles cargos dentro de la estructura laboral.
		Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 8. Su administrador demuestra liderazgo delegando responsabilidades a sus equipos de trabajo.
	Clima de confianza	Confianza	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted confía en sus compañeros. 2. Usted confía en sus líderes. 3. Usted vigila el comportamiento de sus otros compañeros de trabajo. 4. Cooperación
		Cooperación	<ol style="list-style-type: none"> 5. Existe cooperación entre los miembros de su oficina.
	Evaluación del desempeño y sistemas de recompensa	Sistema tradicional de recompensa	<ol style="list-style-type: none"> 6. En la oficina de serenazgo existe un sistema de recompensa por la labor realizada.
		Sistema tradicional de evaluación	<ol style="list-style-type: none"> 7. En la oficina de serenazgo existe un sistema de evaluación por la labor realizada.
		Esfuerzo	<ol style="list-style-type: none"> 8. En sus funciones laborales sus superiores incentivan el esfuerzo que realiza.
		Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> 9. En sus funciones laborales sus superiores incentivan el compromiso que realiza.
	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Enriquecimiento del trabajo	Puesto de trabajo
Autonomía			<ol style="list-style-type: none"> 4. Usted tiene autonomía y control al momento de realizar sus tareas laborales.
Trabajo en equipo		Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 5. En la oficina de serenazgo existe un líder que impulsa el compromiso de todos los colaboradores. 6. En la oficina de serenazgo existe un líder que incentiva al cambio y refuerza a los más rezagados, a los que no saben o creen que no pueden.

		Motivación	7. En la oficina de <u>serenazgo</u> motiva a los colaboradores a que realicen una labor eficiente a través de incentivos económicos. 8. En la oficina de <u>serenazgo</u> motiva a los <u>colaboradores</u> a que realice una labor eficiente a través de incentivos no económicos como reconocimientos, recreación o juegos de esparcimiento un fin de mes o cada mes.
		Comunicación	9. En la oficina de <u>serenazgo</u> promueve una comunicación honesta, empática, prudente y que respete la posición de cada colaborador.
	Cultura organizacional	Valores de la entidad	10. Usted conoce los valores de la entidad y en base a ellos toma sus decisiones y acciones.
		Relaciones interpersonales	11. La oficina de <u>serenazgo</u> incentiva, crea buenas relaciones entre los colaboradores.
		Identificación con el estatuto	12. Usted se siente identificado con el estatuto de la municipalidad (normas o reglas).



Anexo 4. El instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

Nº	ITEMS DE GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN SISTEMA ORGANIZACIONAL						
1	En la oficina de <u>serenazgo</u> existe un sistema organizacional.					
2	La oficina de <u>serenazgo</u> le brinda todos los recursos para realizar su trabajo con eficacia.					
3	La oficina de <u>serenazgo</u> le brinda información oportuna, pertinente y apropiada para realizar su trabajo con eficacia.					
4	La oficina de <u>serenazgo</u> le brinda incentivos dinerarios y/o no dinerarios por el trabajo realizado.					
5	Sus superiores valoran e incentivan la aptitud de cada uno de ustedes.					
DIMENSIÓN LIDERAZGO Y ESTRUCTURA						
6	Sus superiores distribuyen con equidad la carga de trabajo					
7	En la oficina de <u>serenazgo</u> se toma en cuenta la aptitud de cada uno de ustedes para asignarles cargos dentro de la estructura laboral.					
8	Su administrador demuestra liderazgo delegando responsabilidades a sus equipos de trabajo					

DIMENSIÓN CLIMA DE CONFIANZA						
9	Usted confía en sus compañeros.					
10	Usted confía en sus líderes.					
11	Usted vigila el comportamiento de sus otros compañeros de trabajo.					
12	Existe cooperación entre los miembros de su oficina.					
DIMENSIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SISTEMAS DE RECOMPENSA						
13	En la oficina de <u>serenazgo</u> existe un sistema de recompensa por la labor realizada					
14	En la oficina de <u>serenazgo</u> existe un sistema de evaluación por la labor realizada					
15	En sus funciones laborales sus superiores incentivan el esfuerzo que realiza.					
16	En sus funciones laborales sus superiores incentivan el compromiso que realiza.					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

INFORMACIÓN:

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: “Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023”, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

N°	ITEMS DE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO						
1	En su puesto de trabajo le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.					
2	Su puesto de trabajo le permite organizar su tiempo y programar sus tareas laborales.					
3	Las funciones de su puesto de trabajo son claras y específicas					
4	Usted tiene autonomía y control al momento de realizar sus tareas laborales.					
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO						
5	En la oficina de serenazgo existe un líder que impulsa el compromiso de todos los colaboradores.					
6	En la oficina de serenazgo existe un líder que incentiva al cambio y refuerza a los más rezagados, a los que no saben o creen que no pueden					
7	En la oficina de serenazgo motiva a los colaboradores a que realicen una labor eficiente a través de incentivos económicos.					
8	En la oficina de serenazgo motiva a los colaboradores a que realice una labor eficiente a través de incentivos no económicos como reconocimientos, recreación o juegos de esparcimiento un fin de mes o cada mes					
9	En la oficina de serenazgo promueve una comunicación honesta, empática, prudente y que respete la posición de cada colaborador.					
DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL						
10	Usted conoce los valores de la entidad y en base a ellos toma sus decisiones y acciones.					
11	La oficina de serenazgo incentiva, crea buenas relaciones entre los colaboradores					
12	Usted se siente identificado con el estatuto de la municipalidad (normas o reglas).					

Anexo 5. Confiabilidad y validez del instrumento**VARIABLE 1: GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.834	16

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.823	12

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO..." que hace parte de la investigación: "Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023", egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: CARLOS MARINO ROMERO CISNEROS

Formación académica: MAGISTER EN GERENCIA PUBLICA

Áreas de experiencia profesional: SECTOR PÚBLICO.

Tiempo: 10 años. Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 1: GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION	OBSER-
						CUALITATIVA POR ITEMS	
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	4	4	4	Nivel alto	
	3	3	3	4	3	Nivel moderado	
	4	3	3	4	3	Nivel moderado	
	5	4	3	4	4	Nivel alto	
D2	6	4	4	4	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	3	4	Nivel alto	
D3	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
	10	4	3	3	4	Nivel alto	
	11	3	3	4	3	Nivel moderado	
	12	4	3	3	4	Nivel alto	
D4	13	4	4	4	4	Nivel alto	
	14	4	4	4	4	Nivel alto	
	15	4	3	3	4	Nivel alto	
	16	4	3	3	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG CARLOS MARINO ROMERO CISNEROS	Maestro en Gerencia pública	16	Nivel alto

Sello y Firma:



MG CARLOS MARINO ROMERO CISNEROS
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COMERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OSER-VACIONES
D1	1	3	3	4	3	Nivel moderado	
	2	3	3	4	3	Nivel moderado	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	5	3	3	4	3	Nivel moderado	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
	7	3	3	4	3	Nivel moderado	
	8	4	4	4	4	Nivel alto	
	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3	10	4	3	3	4	Nivel alto	
	11	3	3	4	3	Nivel moderado	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG CARLOS MARINO ROMERO CISNEROS	Maestro en Gerencia pública	12	Nivel alto

Sello y Firma:



MG CARLOS MARINO ROMERO CISNEROS
DOCENTE UNIVERSITARIO

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO..." que hace parte de la investigación: "Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023", egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: KESLER OSMAR GOMEZ BERNAOLA

Formación académica: MAGISTER EN ADMINISTRACION – MENCIÓN GESTION PUBLICA

Áreas de experiencia profesional: SECTOR PÚBLICO.

Tiempo: 10 años. Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los <u>ítems</u> son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El <u>ítem</u> no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 1: GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	3	3	4	3	Nivel moderado	
	3	3	3	4	3	Nivel moderado	
	4	3	3	4	3	Nivel moderado	
	5	4	3	4	4	Nivel alto	
D2	6	4	4	4	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	3	4	Nivel alto	
D3	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
	10	4	3	3	4	Nivel alto	
	11	3	3	4	3	Nivel moderado	
	12	4	3	3	4	Nivel alto	
D4	13	4	4	4	4	Nivel alto	
	14	4	3	3	4	Nivel alto	
	15	3	3	4	3	Nivel moderado	
	16	4	3	3	4	Nivel alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG KESLER OSMAR GOMEZ BERNAOLA	Maestro en Administración - mención Gestión pública	16	Nivel alto

Sello y Firma:

MG KESLER OSMAR GOMEZ BERNAOLA
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	4	3	Nivel moderado	
	2	3	3	4	3	Nivel moderado	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	5	4	3	3	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
	7	3	3	4	3	Nivel moderado	
	8	4	4	4	4	Nivel alto	
	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3	10	4	3	3	4	Nivel alto	
	11	4	4	4	4	Nivel alto	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG KESLER OSMAR GOMEZ BERNAOLA	Maestro en Administración - mención Gestión pública	12	Nivel alto

Sello y Firma:



MG KESLER OSMAR GOMEZ BERNAOLA
DOCENTE UNIVERSITARIO

ANEXO 5

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO..." que hace parte de la investigación: "Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huancayo 2023", egresadas de LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MENDOZA HERRERA JHONATAN
 Formación académica: MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA
 Areas de experiencia profesional: SECTOR PRIVADO Y PUBLICO EN RECURSOS HUMANIOS.
 Tiempo: 10 años. Cargo actual: SECTOR PUBLICO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 1: GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO



DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION	OBSER-
						CUALITATIVA	
						FOR ÍTEMES	
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
	5	4	3	4	4	Nivel alto	
D2	6	4	4	4	4	Nivel alto	
	7	4	4	4	4	Nivel alto	
	8	4	3	3	4	Nivel alto	
D3	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
	10	4	3	3	4	Nivel alto	
	11	3	3	4	3	Nivel moderado	
	12	4	3	3	4	Nivel alto	
D4	13	4	4	4	4	Nivel alto	
	14	4	3	3	4	Nivel alto	
	15	3	3	4	3	Nivel moderado	
	16	4	3	3	4	Nivel alto	
EVALUACION		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	
CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG JHONATAN MENDOZA HERRERA	Maestro en Gestión Estratégica	16	Nivel alto

Sello y Firma:

MG JHONATAN MENDOZA HERRERA
DOCENTE UNIVERSITARIO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Nivel alto	
	2	4	3	3	4	Nivel alto	
	3	4	4	4	4	Nivel alto	
	4	4	4	4	4	Nivel alto	
D2	5	4	3	3	4	Nivel alto	
	6	4	4	4	4	Nivel alto	
	7	3	3	4	3	Nivel moderado	
	8	4	4	4	4	Nivel alto	
	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3	10	4	3	3	4	Nivel alto	
	11	4	4	4	4	Nivel alto	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 2 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG JHONATAN MENDOZA HERRERA	Maestro en Gestión Estratégica	12	Nivel alto

Sello y Firma:

MG JHONATAN MENDOZA HERRERA
DOCENTE UNIVERSITARIO

Anexo 6. Data de procesamiento de datos

Gestión de equipos de trabajo																	
	Sistema organizacional					Liderazgo y estructura				Clima de confianza				Evaluación del desempeño			
1	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	
2	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5	
3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5	
4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
6	3	3	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	
7	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
8	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
10	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	
11	3	4	3	5	3	3	4	5	2	2	3	3	2	3	3	4	
12	3	5	5	3	5	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	
13	5	5	5	3	3	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	
14	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	3	
15	3	3	5	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	
16	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	
17	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
18	3	3	3	5	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	
19	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
20	3	5	3	2	3	2	3	3	4	1	3	4	1	4	1	3	
21	5	3	4	2	3	5	5	5	2	2	3	3	4	1	3	2	
22	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	
23	3	4	3	5	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4	
24	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	
25	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3	
26	2	3	4	5	3	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	2	
27	3	4	3	5	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4	
28	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	
29	3	5	3	5	3	5	3	3	4	1	3	4	1	4	1	3	
30	5	3	4	5	3	5	5	5	2	2	3	3	4	1	3	2	
31	3	3	5	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	
32	2	2	4	5	5	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	
33	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
34	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	
35	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	
36	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	
37	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	
38	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	
39	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	
40	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	
41	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	

42	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1
43	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3
44	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2
45	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4
46	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4
47	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3
48	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1
49	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3
50	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2
51	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
52	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1
53	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3
54	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2
55	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3
56	3	3	5	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
57	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	3	4	1	4	1	3
58	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	2
59	3	3	5	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
60	3	5	3	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	1	3
61	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2
62	3	3	2	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3
63	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4
64	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4
65	1	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2
66	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1
67	3	3	3	5	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3
68	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2
69	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2
70	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3
71	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5
72	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3
73	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	4	2	3	4
74	3	3	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	4
75	3	3	4	5	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3
76	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1
77	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3
78	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2
79	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	5
80	3	3	5	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3
81	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	5
82	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3
83	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
84	3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	3
85	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4

86	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3
87	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1
88	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3
89	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	5
90	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
91	3	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3
92	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2
93	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3
94	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4

Desempeño laboral

	Enriquecimiento				Trabajo en equipo				Cultura organizacional			
3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	4
3	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4
2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2
5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4
3	4	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5
4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	2	2
4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2
4	2	1	2	4	2	3	1	4	2	3	2	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2
2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2
1	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2
2	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	2	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2
2	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	2	2
3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4
2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4
3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2

4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2
1	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2
3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4
5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2
1	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2
1	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3
2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4
2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2
2	3	3	2	2	3	4	2	1	2	3	3
3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4
2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2
1	2	4	2	2	2	2	1	4	2	3	2
2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3
2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2
2	1	1	3	3	3	3	2	3	1	2	1
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2
4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2
1	2	3	2	4	4	4	1	4	4	3	2
2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2
3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4
5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5
5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5
3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2
4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5
1	2	4	2	4	4	4	1	4	4	3	2
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4

4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3
5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
3	4	5	4	5	3	5	3	3	3	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4
5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	5
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4
3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2
4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2
1	2	4	2	4	4	4	1	4	4	3	2
5	3	4	4	3	4	5	2	5	3	3	5
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5
2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
3	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3

Anexo 7. Consentimiento / asentimiento informado

CONSENTIMIENTO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Mediante el documento de información y consentimiento acepto participar voluntariamente respondiendo a los instrumentos de la investigación titulada: **Gestión de equipos de trabajo y desempeño laboral de Serenazgo de la municipalidad provincial de Huancayo 2023**, con el fin de aportar los datos requeridos al estudio. Se realizará el cuestionario de 12 ítems de gestión de equipos de trabajo y 24 ítems de desempeño laboral. Dicho estudio protegerá los datos personales proporcionados. Agradecemos anticipadamente su colaboración con la investigación.

Nombres y Apellidos: *Helmar Alejandro Trujillo Campos*

DNI:

20097475



Firma

[Signature]
Firma

Collachagua Cajahuanca Magely Kameret

[Signature]
Firma

Pizarro Llancahahua Wendy Aissa



SOLICITO: Autorización para realizar trabajo de investigación.

SR. JEFE DE LA UNIDAD DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

Yo, Wendy Aissa Pizarro Llancachahua, identificado con DNI 48660107, con domicilio en el Jr Grau N° 820, El Tambo – Huancayo; ante Ud. me presento y expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios de Administración de Empresas y que para la obtención de mi título profesional es necesario elaborar una tesis, por lo cual he visto por conveniente realizar en el trabajo de investigación titulado “La Gestión de equipos de trabajo y su desempeño laboral en la gerencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huancayo - 2023”, cuyos resultados pueden ser tomados como referencia para implementar mejoras en la gestión de equipos y el desempeño del personal de dicha gerencia.

Pera realizar la investigación es necesario contar con información básica del personal que labora en la unidad de serenazgo, tengo a bien solicitar a su despacho la autorización correspondiente para que se me facilite información siguiente:

- Población de trabajadores (cantidad de trabajadores que laboran en la unidad de serenazgo)
- Nómina de trabajadores según tipo de contrato

Por lo expuesto, exhorto a Ud. Señor Subgerente, acceder a mi solicitud por ser de justa razón, el cual espero alcanzar.

Huancayo, 03 de mayo del 2023.

Wendy Aissa Pizarro Llancachahua
DNI N° 48660107

Anexo 8. Fotos de la aplicación del instrumento

