

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA.**

PRESENTADO POR:

MICHAEL RICHARD MONTES VALENZUELA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

Dr. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

HUACHO - 2022

**TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BARRANCA.**

MICHAEL RICHARD MONTES VALENZUELA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

A mis padres Richard y Carmen, por su incondicional apoyo y sacrificio, con el gran anhelo de verme logrado como profesional.

Michael Richard Montes Valenzuela.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por nunca abandonarme, y sostenerme en cada paso de mi vida.

A mis hermanos Anthony, Bryan y Nathaly, por ser mi inspiración de seguir superándome y creciendo como profesional.

A mi asesor de tesis, por su paciencia y sus enseñanzas para lograr este trabajo con esfuerzo y dedicación.

Michael Richard Montes Valenzuela.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	33
2.4 Hipótesis de investigación	34
2.4.1 Hipótesis general	34
2.4.2 Hipótesis específicas	34
2.5 Operacionalización de las variables	35
CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	37
3.2.1 Población	37
3.2.2 Muestra	37

3.3	Técnicas de recolección de datos	38
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	38
CAPÍTULO IV		39
RESULTADOS		39
4.1	Análisis de resultados	39
4.2	Contrastación de hipótesis	51
CAPÍTULO V		59
DISCUSIÓN		59
5.1	Discusión de resultados	59
CAPÍTULO VI		63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		63
6.1	Conclusiones	63
6.2	Recomendaciones	65
REFERENCIAS		66
7.1	Fuentes bibliográficas	66
7.2	Fuentes electrónicas	67
ANEXOS		70

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca. La metodología fue de tipo básico, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 307 trabajadores, muestra de 171 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Los resultados en cuanto a si existe un clima de respaldo en la municipalidad el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si se corrigen los malos entendidos que surgen en tu grupo de trabajo el 47.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a siente confianza y responsabilidad por parte de su grupo de trabajo el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a existe una atmosfera de confianza en tu centro laboral el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto a si coordina y mantiene buenas relaciones interpersonales con su grupo de trabajo el 47.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. La investigación concluyó que el trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.700 ubicándolo en una posición de positivo alto, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Palabras clave: trabajo en equipo y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how teamwork influences the job satisfaction of the staff in the Provincial Municipality of Barranca. The methodology was basic type, explanatory level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 307 workers, sample of 171 workers. The survey was used. The results as to whether there is a climate of support in the municipality, 45.6% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether the misunderstandings that arise in your work group are corrected, 47.4% mentioned that they totally disagree and disagree; In terms of feeling trust and responsibility on the part of their work group, 45.6% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding the existence of an atmosphere of trust in your workplace, 45.6% mentioned that they totally disagree and disagree; Regarding whether they coordinate and maintain good interpersonal relationships with their work group, 47.4% mentioned that they totally disagree and disagree. The investigation concluded that teamwork significantly influences the job satisfaction of the staff in the Provincial Municipality of Barranca; where from the results obtained by the Spearman's Rho Test is a value of 0.700, placing it in a high positive position, also a significance level of 0.00 being less than 0.05.

Keywords: teamwork and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones, es crucial que se establezcan lazos fuertes entre los trabajadores y líderes, de esta forma se cree grupos de individuos que desempeñen su función eficientemente. Por ende, el trabajo en equipo dentro de una organización genera que se logre sus objetivos, pero además de ello, es importante que se cuente un apropiado clima laboral, porque todo lo que rodea al trabajador en un entorno de trabajo, y por ende es elemental que se presente adecuadamente para que el personal en su totalidad se sienta satisfecho y se desarrolle plenamente.

En ese marco, se tiene conocimiento que las municipalidades tienen diferentes funciones y cuya principal radica en prestar servicios básicos de calidad; por ende, al contar con una estrategia adecuada que mejore e incentive a los grupos de trabajo a comprometerse fuertemente y de esta manera los trabajadores se encuentren entusiasmados para efectuar con los propósitos en común, de igual forma, el trabajo en equipo ayuda a las personas tener una mayor productividad en las tareas diarias.

Entonces, con toda la información antes señalada, la presente investigación tuvo como objetivo el establecer de qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En relación al contexto problemático, actualmente, en el mundo del trabajo debido a la globalización, los progresos en tecnología e industria, además de las comunicaciones virtuales, conducen a que los trabajadores deban asumir nuevos retos, es por ello importante velar por la satisfacción de estos, pues sus resultados se reflejarán en las metas que la organización tiene previstas. Sin embargo, existen falencias que hay que mejorar tal como menciona Aguirre (2020) en su estudio con la realización de encuestas se encontró que la mayoría de los empleados se encontraban insatisfechos por motivo de tres factores relacionados con la administración, como la mala comunicación, la falta elección de determinaciones y liderato. Respecto a la labor en grupo, Cassiani (2019) menciona que el clima laboral influye en gran medida, aunque muchas organizaciones no implementan las estrategias adecuadas obstaculizando que dentro de las mismas las personas que laboran interactúen brindándose apoyo mutuo promoviendo así la productividad.

En el Perú Chumo y Lozada (2021) indican que las razones de la insatisfacción en el trabajo se generan por diferentes causas que pueden ser como el no tener ningún reconocimiento o gratitud por las labores ejecutadas prósperamente, retribuciones que no se encuentren a la altura de las tareas que ejercen y desequilibrio en la ocupación de trabajo y si las empresas no proceden oportunamente estos se encontrarán sin ganas y se le obstaculizará mucho más llegar a los propósitos trazados. En relación al trabajo en equipo, Paredes (2020) concluye que las organizaciones al dejar de lado la inspección y seguimiento constante de las funciones y labores que ejecutan sus trabajadores, no consiguen sus metas planteadas.

Internamente en las empresas, es crucial que se establezcan conexiones fuertes entre los colaboradores y guías, de esta forma se especula grupos de individuos que desempeñen su función eficientemente. Por ende, la labor en grupo internamente en una empresa hace que se logre sus propósitos, pero conjuntamente de aquello, es importante que se tenga un apropiado ambiente laboral, porque todo lo que rodea al trabajador en un entorno de labor, y por ende es fundamental que se presente adecuadamente para que el trabajador en su totalidad se sienta orgulloso y se desenvuelva completamente.

En ese marco, se tiene conocimiento que las municipalidades cuentan con diferentes labores y cuya principal radica en prestar servicios básicos de calidad; por ende, al contar con una estrategia adecuada que mejore e incentive a los grupos de trabajo a comprometerse fuertemente y de esta manera los trabajadores se encuentren entusiasmados para efectuar con los propósitos en común, de igual forma, el trabajo en equipo ayuda a las personas tener un alto rendimiento en las labores diarias.

Con relación a aquello, la Municipalidad Provincial de Barranca viene teniendo dilemas en el avance de sus labores por el motivo del trabajo en equipo que se viene dando, se pudo observar que los colaboradores no conservan vínculos amicales y adheridos con sus colegas, pues no comparten sus prácticas en juntas amicales, como tampoco una interrelación que les consienta conocerse a fondo. Asimismo, los colaboradores no comparten los propósitos de la organización, demostrando así que no se comprometen con su trabajo, ni tienen una participación activa en las capacitaciones, charlas o eventos que la institución promueve; no sale a manifiesto la representación de un guía que gobierne la institución de manera acertada; los colaboradores no tienen disposición de completar equipos de labor, ya que optan por hacer sus labores personalmente sin considerar las prácticas de sus demás colegas.

De forma complementaria, se observa una insatisfacción y disgusto de parte de los colaboradores, puesto que no toman provechos ni remuneraciones que les consienta contar con un significado de pertenencia y apreciarse conformes con su puesto de labor. Además, hay faltas de bienes, puesto que los lugares físicos están excelentemente equipados, en la mayoría de casos no disponen de los artículos de oficina necesarios para cumplir con sus actividades.

En relación a la situación descrita, los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca seguirán exponiendo un vil desempeño de sus labores, y juntamente la compañía contará con índices altos de no satisfacción cuya consecuencia se verá relacionada a la fuga de talento.

Es por ello que se hace necesario mejorar el trabajo en grupo y la complacencia en la labor de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Barranca. Para que la labor en grupo sea excelente, se tiene que realizar la participación de manera eficaz y discrecional a los colaboradores, con el propósito que compartan cualidades semejantes y cuenten con propósitos frecuentes y de esa manera consideren las labores y actividades que les atañe.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el apoyo interno y externo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?
- b. ¿De qué manera la buena comunicación influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?
- c. ¿De qué manera la confianza de mutua influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?
- d. ¿De qué manera la habilidad de negociación influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?
- e. ¿De qué manera las habilidades relevantes influyen en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?
- f. ¿De qué manera los objetivos claros influyen en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?
- g. ¿De qué manera la unidad de compromiso influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera el apoyo interno y externo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- b. Establecer de qué manera la buena comunicación influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- c. Establecer de que manera la confianza de mutua influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- d. Establecer de qué manera la habilidad de negociación influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- e. Establecer de qué manera las habilidades relevantes influyen en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- f. Establecer de qué manera los objetivos claros influyen en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- g. Establecer de qué manera la unidad de compromiso influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia

Puesto que la indagación busca saber sobre trabajo en equipo que se viene dando en la Municipalidad, para de esa manera lograr analizar de qué modo aquello interviene en la satisfacción en el trabajo, siendo aquello un asunto importante para la propia entidad edil.

Justificación teórica

La actual indagación consentirá conseguir información estadística fiable y, conjuntamente, laborar comparativamente con demás indagaciones hechas en otras

escenas a efectos de examinar teorías y perspectivas relacionadas al campo de trabajo.

1.5 Delimitaciones del estudio

- La actual indagación se efectuará en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- La delimitación temporal para el progreso de la indagación se desarrollará en un periodo de tiempo de octubre del año 2021 a mayo del 2022.
- La delimitación social abarca al personal de la Municipalidad Provincial de Barranca.
- La delimitación geográfica abarca distrito de Barranca, provincia de Barranca, departamento de Lima.
- La delimitación semántica comprende: Trabajo en equipo y satisfacción laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

Se avala la posibilidad porque se cuenta con los bienes económicos, humanitarios y materiales para la realización de la actual indagación. También, se tiene la disposición de tiempo e ingreso al establecimiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Cadavid (2020) hizo la tesis de grado con título “Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano”, la cual fue admitida por Universidad de San Buenaventura. Medellín. Colombia. Su propósito fue establecer la complacencia laboral de los practicantes en la sede administrativa de la empresa avícola colombiana. La indagación es descriptiva. Se trabajó con una población de 10 individuos. La encuesta fue la técnica empleada. Sus resultados de la satisfacción laboral muestran que en el área y clima laboral se halló que el 3,75% se encuentran insatisfechos con su clima laboral. La conclusión de la indagación fue que es esencial proporcionarle a los practicantes gratitud y estatus, ya que al hacer parte de ella y gratificar su labor crea entusiasmo, conjuntamente de un juicio propicio de parte de los practicantes a su desempeño, equivalentemente la idea agradable que tienen hacia la organización es fortalecida por la precepción general.

Astudillo (2019) hizo la investigación de maestría con título “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasal Patiño Salvador”, y fue admitida por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su propósito fue estudiar el vínculo entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores que trabajan en la Unidad Renal Pasal Patiño Salvador con el fin de plantear un proyecto de perfeccionamiento. La indagación es de campo, descriptiva y bibliográfica. Se trabajó con una población de 45 partícipes. La encuesta fue la técnica empleada para recolectar información y su instrumento fue el cuestionario. Los resultados referentes a la variable satisfacción laboral en relación a los

contextos de trabajo mantuvieron que 4% de los colaboradores declararon que escasamente la organización les proporciona los bienes requeridos, equipos e instrumentos suficientes con el fin de contar con un excelente desempeño en la ocupación y 22% se expuso indiferente en su retribución en vínculo a la labor que hace actualmente. La conclusión fue que los elementos vinculados con el ambiente organizacional intervienen derechamente en la complacencia en el trabajo.

Becerra (2019) hizo la investigación de maestría con título “El trabajo en equipo de los colaboradores de un laboratorio: Factores que afectan su eficiencia y el liderazgo de equipos” y fue admitida por la Universidad EAN. Popayán. Colombia. Su propósito fue preparar en habilidades de liderato y labor en grupo a los trabajadores de un Laboratorio Clínico, con el fin de avalar la eficacia de las áreas y la protección del paciente. La indagación es aplicada. Se concluye que la labor en grupo es un asunto importante en las empresas, por este motivo internamente en el Laboratorio Clínico se tiene que poner en práctica las acciones requeridas con el fin de desarrollar grupos de labor eficaces, un ambiente laboral propicio y de este modo lograr los propósitos organizacionales.

Daza (2019) hizo la investigación de maestría con título “El trabajo en equipo de los colaboradores de un laboratorio: factores que afectan su eficiencia y liderazgo en equipos”, y fue admitida por Universidad EAN. Colombia. Su propósito fue instruir en habilidades de liderato y labor en grupo a los trabajadores en un Laboratorio Clínico, con el fin de avalar la eficacia de las áreas y la protección del paciente. La investigación concluyó que la capacitación es un elemento motivador que consiente el desarrollo en el contexto particular y competitivo, que tiene que ser tomado en cuenta por los jefes de los grupos en busca de optimizar la producción en las prestaciones y la protección del paciente.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Gomez (2021) hizo la investigación de licenciatura con título “La comunicación organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su propósito fue establecer el incidente de la interrelación organizacional en la labor en grupo de la Municipalidad Distrital De

Bellavista. Metodología de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicada. Su población se conformó por 100 colaboradores, a los cuales se le aplicó una encuesta, su instrumento fue el cuestionario. Respecto a los resultados en la inconstante trabajo en equipo se consiguió un 19% en el grado malo. Se concluye que la interrelación organizacional conserva una incidencia seguida lineal templada con labor en grupo.

Sánchez (2019) hizo la investigación de licenciatura con título “Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019”, la cual fue admitida por la Universidad San Pedro. Lima. Huaraz. Su propósito fue describir el vínculo agobio en el trabajo y satisfacción laboral del trabajador del área administrativa en la Municipalidad Distrital de Chavín. La indagación es no experimental, de tipo descriptivo correlacional, y transversa. Su población se conformó por 138 colaboradores. La entrevista y observación fueron las técnicas empleadas de recolección de información y su instrumento fue el cuestionario. Los resultados en la variable satisfacción laboral se valoró en las dimensiones posteriores: políticas y operaciones de organización, en el que el 37.68% se halla en disconformidad en que les brindan congruencias de desarrollo y avance de convenio a la paga de labores que no han terminado de aprender y en la dimensión vínculos con los compañeros el 48.55% se hallan en disconformidad en que se encuentran orgullosos con el vínculo que tienen con sus dirigentes. La conclusión fue que el agobio se vincula seguida y elocuentemente en la complacencia en el trabajo de los trabajadores administrativos.

Solano (2019) hizo la investigación de licenciatura con título “Planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huaura, 2018”, la cual fue admitida por la Universidad Privada Telesup. Lima. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo que hay entre la Proyección estratégica y la labor en grupo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, 2018. Su enfoque es cuantitativo de tipo correlacional transversal. Su población fue 248 trabajadores, a los cuales se le aplicó una encuesta y cuestionario. Los resultados sostienen que la variable trabajo en equipo un 1.21% de los trabajadores y en su dimensión comunicación un 21.37% de los trabajadores alcanzaron un nivel moderado. La conclusión fue que

hay vínculo revelador entre la proyección estratégica y la labor en grupo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura -2018.

Quispe (2018) hizo la investigación de maestría con título “Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, año 2018.”, la cual fue admitida por la Universidad César Vallejo. Moquegua. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre agobio y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua. La indagación es de diseño no experimental de corte transversal, de tipo básica y correlacional. Su población estuvo conformada por 121 funcionarios. La encuesta fue la técnica empleada para recopilar información y su instrumento el cuestionario. Los resultados con relación a la variable satisfacción en el trabajo un 1,7% muestra un grado vil en vínculo a la complacencia con los contextos de labor. La conclusión fue que hay un vínculo contradictorio entre agobio y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua en el periodo 2018.

2.2 Bases teóricas

Variable independiente: Trabajo en equipo

A. Definiciones

Ríos (2015) dice que el trabajo en equipo es la base cultural para el cambio organizacional hacia la competencia (p.87).

Bernal y Sierra (2013) indican que el trabajo en equipo es un modelo de grupo que se caracteriza por actitudes participativas entre los miembros que reconocen la relación entre sus experiencias con los demás miembros del grupo y aportan su esfuerzo, poder personal. Por lo tanto, existe un compromiso común con objetivos comunes (p. 298).

Schermerhorn (2010) indica que la labor en grupo es el proceso de individuos laborando en conjunto con el fin de conseguir objetivos en común (p.56).

Alles (2009) cree que la capacidad de participar activamente en la búsqueda de un objetivo común depende de los intereses de cada persona y de los objetivos del equipo (p.63).

B. Dimensiones

Robbins y Coulter (2014) indican que las mencionadas posteriormente son las dimensiones:

- a. Apoyo Interno y Externo. En el momento que el contexto ultime se requiere para que el grupo sea eficiente consiste en lograr un clima de respaldo. Que tiene que tener un grupo internamente en el ambiente intrínseco con una enérgica subestructura, la cual abarca el requerimiento de adiestramiento según, pueda que se utilice con el fin de estimar su progreso ordinario en el método de cálculo claro y reservado para los miembros, una sinopsis de alicientes que muestren y galarden las labores del equipo y un bien humano asociado.
- b. Buena Comunicación. No es extraordinario que los equipos eficientes son reconocidos juntamente con una inapreciable interrelación verbal y no verbal, se comunica el recado a sus miembros entre sí de modo que brinda entendimiento claro y fácil. De forma diferente, la retroalimentación ayuda para guiar a los integrantes del grupo y que las confusiones se arreglen.
- c. Confianza Mutua. Se definen los equipos eficientes porque existe una gran fianza recíproca entre los miembros. Sus integrantes creen en la honradez de los demás, la rectitud y el temperamento. Es así que la posibilidad se habrá dado cuenta iniciando en sus mismos vínculos particulares, es delicada la fianza. Para la confianza se requiere de la discreción y análisis de los administradores.
- d. Habilidad de Negociación. Diseñan equipos efectivos para el trabajo que realiza cada miembro. Se requiere de esta maleabilidad que sus miembros cuenten con destrezas de comercialización. De este modo observando que las barreras como los variantes vínculos de afrontar y apaciguar en las disconformidades.

- e. **Habilidades Relevantes.** Los grupos eficientes se encuentran formados por individuos que cuenten con destrezas sistemáticas e interpersonales que son requeridas con el fin de lograr propósitos que se anhela y juntamente un modo conforme se desenvuelva como equipo. Lo fundamental en este aspecto, es el acontecimiento de puntualizar con destrezas sistemáticas e interpersonales empleados no legaliza una apropiada labor como integrante del grupo.
- f. **Liderazgo Apropiado.** Es muy significativo tener un liderato eficaz. Logren entusiasmar los excelentes guías al grupo con el fin que los orienten en los instantes más difíciles. ¿De qué modo? Determinando propósitos claros, declarando que la variación es aceptable si se aparta la apatía, aumentando la fianza de manera particular de los integrantes del grupo apreciando a lograr su fuerza. Cumplen los eficientes jefes de grupo como consultivos y facilitadores. Apoyan a orientar y ayudar al grupo, pero no examinan. Indican las investigaciones en el momento que el jefe de grupo señala que sus instantes conformes, conmociones (efectivos y perjudiciales), el manejo y ejercicio que logren mejorar internamente en la empresa.
- g. **Objetivos Claros.** Los grupos de esfuerzo alto comprender un esclarecido entendimiento del propósito que se tiene que efectuar. Los integrantes cuentan con un adeudo con el grupo fundamentándose a sus propósitos, se encuentran informados en que es lo que tienen que conseguir y conocer de qué modo laborar en grupo cuya finalidad es el acatamiento de los objetivos.
- h. **Unidad de Compromiso.** Constituida por la entrega a los objetivos y por estar dispuestos a ocuparse de modo asombroso, cuántas de brío a su cumplimiento. Los integrantes en un grupo eficiente enuncian una entrega al mismo y una fidelidad desarrollada, por consecuente se encuentran aptos para realizar cualquier cosa que se necesite internamente en el equipo para conseguir su triunfo.

C. Principios del trabajo en equipo

Bernal y Sierra (2013) indican que es cierto que las empresas actuales, por la complejidad y los desafíos que plantean, son cambiantes e inseguras, por lo que necesitan trabajar juntas. La teoría gerencial actual y muchos informantes organizacionales día a día dan a conocer el significado de la organización en las empresas para el trabajo en equipo. De modo que esto se ha convertido en un elemento básico en el accionar de las personas y empresas, y hoy se ha convertido en un argumento de que el trabajo en equipo ha pasado de un estilo de gestión a una cultura de vida.

Por otra parte, también cabe señalar que el trabajo en equipo no puede ser considerado como un índice de calificación de las empresas ya que se ha examinado en términos de complejidad organizacional y ambiental, y el trabajo en equipo para un cambio que debe realizarse para ser efectivo, en la misma forma en que se puede lograr la eficiencia, de la misma manera que las empresas que adoptan el trabajo en equipo demuestran su capacidad para competir de manera efectiva contra otras empresas que no lo hacen.

De esta forma, el nuevo entorno de la organización es muy importante para que las personas, especialmente los directivos, adquieran habilidades de liderazgo y dirección de equipos, porque el trabajo en equipo, como se mencionó anteriormente, no es un método de reforma.

D. Fases en el trabajo en equipo

Schermerhorn (2010) señala que hay cinco fases diferentes en ciclo de vida de cualquier equipo:

a. La etapa de formación

En el momento que los individuos se conocen por primera vez, se les hacen varias preguntas: ¿Qué puede que me ofrezca el equipo? ¿En qué me pedirán que colabore?

También, en esta fase, los individuos empiezan a sentir una conexión con los demás miembros, así como con el grupo. Les interesa conocerse, establecer

relaciones personales, averiguar lo que se denomina comportamiento aceptable e investigar cómo perciben las personas la tarea grupal.

En esta fase, las desventajas son generalmente significativas para los equipos que muestran una mayor diversidad en cuestiones culturales y demográficas.

b. Etapa de tormenta

En esta etapa las desventajas suelen ser significativas para los equipos que muestran una mayor diversidad en cuestiones culturales y demográficas.

Es una etapa emocionalmente volátil. En general, existe presión entre los miembros por motivos comerciales y personales. Existe la posibilidad de luchas internas y hostilidad abierta. Así como formar alianzas en asuntos personales. Además, los equipos se forman en base a cuestiones de desacuerdo y consenso sobre el trabajo en equipo y su funcionamiento. En el momento que los individuos compiten imponiendo sus preferencias a los demás, surgen los problemas.

En esta etapa ocurren cambios relevantes a partir de la definición de estilos operativos y los integrantes empiezan a comprender los estilos personales de cada uno. En esta etapa, la atención comienza a cambiar a los inconvenientes que pueden surgir cuando se logra la meta. Se hacen esfuerzos para encontrar formas de lograr equitativamente las metas del grupo y las necesidades de cada individuo.

c. Etapa de formalización

Durante la etapa de formalización la colaboración relacionada con el equipamiento es fundamental. Aquí, los miembros del equipo comienzan a coordinarse como una sola unidad de labor y, a menudo, implementan códigos de conducta comunes. El grupo comienza a sentirse dirigido y cada miembro comienza a desempeñar un papel útil.

En esta etapa, los miembros desarrollan sentimientos de apego, expectativas mutuas y división del trabajo, lo que ayuda a que el grupo no se desmorone.

- La etapa de desempeño

En esta etapa, los grupos son maduros y organizados, además de su correcto funcionamiento, los integrantes están integrados y pueden resolver creativamente tareas complejas y algunos conflictos interpersonales. Los miembros están motivados por las metas del grupo y su estructura es clara y estable. El desafío más significativo para los equipos es comprometerse por completo con las actividades y relaciones más importantes con el fin que laboren juntos como una unidad.

- La etapa de clausura

La etapa final del desarrollo del grupo es la de clausura, cuando los miembros se preparan para dejar el trabajo y separarse. Sorprendentemente, las juntas de planificación temporal, la fuerza laboral y el equipo no tienen la impresión de que se han logrado objetivos importantes.

E. Enfoques generales en el trabajo en equipo

Louffat (2013) señala la existencia de los enfoques generales posteriores para formar el equipo.

- Enfoque interpersonal, que busca crear una elevada conciencia social y personal entre miembros del equipo. La idea es que si entiendes las personalidades de los demás y las personas pueden comunicarse entre sí, trabajarán juntas sin dificultades.
- Enfoque de roles y normas, la noción central es esclarecer lo que se desea de cada persona, así como las normas y responsabilidades comunes de todos los integrantes. El grupo es una unidad de labor y tiene que trabajar con eficacia, asignando cada miembro su propio puesto, rol y responsabilidades.
- Enfoque de valores, buscar la unión de valores entre los miembros del equipo, y desarrollar una clara declaración de intenciones y principios que han sido negociados y compartidos por quienes los integran.
- Enfoque de tarea, que muestra qué habilidades necesitan los miembros del equipo y cómo se relacionan entre sí para lograr los objetivos planificados.

- Enfoque de la identificación social, se fundamenta en los cuatro enfoques primeros y se centraliza en tres objetivos principales; en primer lugar, crear un sentimiento de solidaridad y sinergia entre los miembros del equipo y, en segundo lugar, fomentar un ambiente de comprensión mutua para que cada miembro sea consciente de las contribuciones de los demás y tome nota de sus puntos de vista, conocimientos, habilidades y trabajo de los compañeros. Contribuir al logro de la meta y tercero, enfatizar lo importante que es que los miembros del equipo se sientan orgullosos de ser parte de esa meta y cómo beneficia a la empresa.

F. Pericias que involucran el trabajo en equipo

Bernal y Sierra (2013) señalan que los equipos deben darse cuenta que desarrollan el conjunto de habilidades correctas, lo que significa que cada habilidad se complementa con la otra para el trabajo en equipo. Los requisitos de habilidades se dividen en tres categorías:

a. Experiencia técnica y profesional

Para los grupos dedicados a actividades específicas, es fundamental que incluyan personas de diferentes formaciones disciplinarias. Los equipos de desarrollo de recursos que incluyen solo profesionales de marketing tienen muy pocas posibilidades de éxito en comparación con otros que tienen habilidades adicionales a su disposición.

b. Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones:

Los grupos deben poder detectar dilemas emergentes, evaluar alternativas y luego tomar decisiones para saber qué es lo correcto. Generalmente, los equipos requieren que los miembros posean estas habilidades para comenzar su negocio, sin embargo, muchos miembros se desempeñan mejor cuando están en el trabajo.

c. Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales incluyen la crítica constructiva, la toma de riesgos, la escucha activa, el aprovechamiento de la duda y la detección de los miedos y logros de los demás.

No obstante, los equipos que requieren los tres tipos de habilidades pasarán por una fase de reconstrucción, en la que no importa si se tienen en cuenta todas. De esta manera, los miembros del equipo se seleccionan en función de las habilidades y competencias potenciales identificadas.

Los equipos efectivos que desarrollan deudas profundas tienen una dirección común: cómo trabajan para lograr sus objetivos. Estos deben definir su mandato de trabajo, su compromiso con los programas, y la forma en que el equipo adhiere o modifica las decisiones. El compromiso es un componente esencial del desempeño del equipo y el logro de las metas.

G. Los equipos en una organización

Bateman y Snell (2009) indican que algunas veces los individuos trabajan menos duro y son escasamente eficaces en el momento que son parte de un equipo. esta pereza social se manifiesta en el momento que alguien cree que sus impuestos no son tan significativos, que demás realizan que la labor por él, que los escasos de empeño no se descubren o que se transformaría en el “torno insociable” si trabaja mucho y los demás no lo realizaran. Por otra parte, en situaciones las personas, laboran con empeño en el momento que conciernen a un equipo que en el momento que se encuentran solitarios esta consecuencia de facilitación social sucede ya que regularmente se encuentran entusiasmadas por la presencia de los demás, se inquietan por lo que demás cavilan de ellas y ambicionan conservar una imagen efectiva de sí mismas.

La consecuencia de facilitación social se conserva y el de pereza social es evitado en el momento que los miembros de un grupo se conocen y logren verse y comunicarse entre sí, en el momento que hay propósitos claros de esfuerzo, la labor reveladora para los sujetos que es dedicada a ellas, se cavila que propósitos claros de esfuerzo, el trabajo es revelador para los sujetos que se dedican a él, se cavila que el empeño mismo sí interesa y que los demás no se valdrán de él, y en el momento que la cultura ayuda la labor en grupo. Así, en contextos excelentes, todos trabajan arduamente, ayudan de un modo determinado con la labor en grupo y es encargado ante los demás miembros del grupo. El adeudo frente a otras personas y no solamente frente al encargado, es

un aspecto fundamental de la excelente labor en grupo y la de ellos en uno lograría ser la clave esencial de la certeza.

Asimismo, se suscita el empeño colectivo trazando labores motivadoras para el grupo.

Al final, se motiva óptimamente la labor en grupo en el momento que se relacionan los premios al esfuerzo agrupado. Si aquel logra calcularse de modo valioso, puede concederse los premios convenientes fundamentados en el trabajo en grupo. No es sencillo variar de un método de premios asentado en el esfuerzo particular a uno que se basa en el esfuerzo en grupo. Esto tampoco lograría ser conveniente, salvo que las personas sean efectivamente emancipadas y contribuyan con el fin de lograr verdaderos propósitos en grupo. Los premios fundamentados en el esfuerzo agrupado frecuentemente mezclan con sueldos frecuentes y premios particulares.

Si es dificultoso calcular el desempeño de modo apropiado, puede que se recompensen las conductas, labores y procedimientos anhelados que muestran un excelente trabajo en grupo. Los integrantes de los grupos toman premios diferenciales, aunque asimismo fundamentadas en la labor en grupo; su colaboración eficaz, colaboración, liderato y demás contribuciones al grupo.

Si los integrantes del grupo reciben premios diferenciados, su permiso no tendría que quedar solamente en poder del encargado. Tendrían que ser convenidas por el mismo grupo, a través de valoraciones de los integrantes por medio de métodos de valoración de apreciaciones variadas.

¿Por qué? Puesto que los integrantes del grupo se hallan en óptima perspectiva de ver, conocer y fijar los premios convenientemente. Finalmente, cuantos más grupos posea la empresa, y cuanta más orientación exista hacia los grupos, más aceptado y eficaz será repartir los premios a través de complementos y demás alicientes internamente en la empresa.

H. Importancia del trabajo en equipo

Ayoví (2019) destaca que el trabajo en equipo es visto como un modelo de gestión que nos permite entregar resultados de forma eficaz y eficiente, si como grupo funcional se convierte en un modelo a seguir, se encontrará

fuertemente asociado al liderazgo positivo, inversamente estaremos ante un cuerpo de trabajo que resulta, pero a la larga. La definición de trabajo en equipo es muy amplia, pero comencemos este análisis con la definición de equipo: existe consenso en su definición como dos o más sujetos que interrelacionan e intervienen entre sí, con el objetivo de lograr finalidades. En estos, se expresa su significado, expresadas de la manera posterior:

- Una doble ventaja: por una parte, consiente mejorar y agilizar el proceso de producción, debido a una mejor gestión del tiempo y resultados con calidad superior.
- Mejorar el clima laboral, donde los compromisos se conviertan en desafíos comunes que favorezcan el trabajo armónico; al mismo tiempo se intercambian experiencias y vivencias diariamente.
- Los beneficios de los trabajos contributivos, individualmente y en equipo, son los siguientes:
 - Las destrezas y capacidades se completan.
 - La confianza de tu entorno se desarrolla y asimilas a confiar en las demás personas.
 - El aprendizaje aumenta, ya que los conocimientos se comparten entre todos.
 - La prosperidad en el trabajo aumenta, compartiéndose el triunfo de los propósitos del trabajo en equipo.
 - El sentimiento de pertenencia se aumenta.
 - El sentimiento de soledad y aislamiento disminuye.

Como resultado, los beneficios no solo favorecen a la empresa, sino también al equipo en su conjunto, creando un clima de confianza, respeto y colaboración a la medida de cada área, tanto en el trabajo como en lo personal.

I. La competencia de trabajar en equipo

Asún, Rapún y Romero (2019) indican que el trabajo en equipo resulta ser un factor importante, no solo por lo que es, sino porque aporta a los

empleadores, las habilidades organizativas y de gestión necesarias. Aquella competencia integral está vinculada a las habilidades de gestión, liderazgo y relaciones interpersonales. La capacidad de trabajar colectivamente está relacionada con todos los mecanismos de incidencia establecidos cuando se debe realizar una labor, en los que se combinan las acciones de lluvia de ideas, interrelación, colaboración y diálogo.

Asimismo, habilidades interpersonales como las citadas por Domingo: “Negociar, pactar, respetar, ser capaz de entender el punto de vista de los demás, el argumento propio de forma ordenada, lógica y coherente, expresarse con precisión, críticamente sin herir, etc.”. Sánchez-Elvira et al., basado en documentos de la UNED, divide el trabajo en equipo en la capacidad de coordinar el trabajo de los demás; negociación, mediación y resolución de disputas efectivas; coordinación de grupos de trabajo; liderazgo.

El trabajo en equipo no incluye la adición de labores particulares asociadas a un formato final común, sino en un proceso cuyo efecto es mucho mayor que la adición de las partes. Según Prieto, Alarcón y Fernández un propósito común, vínculos interpersonales similares y recíprocos, y la capacidad de lograr recompensas comunes por la resolución de problemas.

J. Desarrollo de la competencia para el trabajo en equipo

Aparicio, Velásquez y Fraile (2021) indican que Salas et al. sugieren que desarrollar el trabajo en equipo requiere lidiar con muchos componentes del apoyo efectivo del equipo: liderazgo compartido, supervisión mutua durante el desarrollo de tareas, comportamiento de apoyo mutuo, así como la capacidad de adaptarse y navegar como equipo; también, los integrantes del equipo deben compartir modelos mentales similares (creencias de consenso), desarrollar confianza mutua y comunicarse entre sí.

Aquí, Johnson y Johnson enfatizan el requerimiento de suscitar la presencia de cinco elementos importantes con el fin de guiar de manera efectiva la experiencia práctica del trabajo en equipo: asociación positiva de objetivos, interacción mejorada, responsabilidad particular, habilidades interpersonales y el proceso de autoevaluación grupal.

K. Liderazgo y equipos

Martínez (2013) menciona que el liderato únicamente puede entender por medio de sus papeles internamente en un enfoque centrado en el equipo.

La administración corporativa, la superioridad y la dirección, específicamente en sus «ocupaciones», contestan más específicamente al enfoque centrado acerca de la empresa. La conducta del encargado se encuentra afectado a la naturaleza del equipo, cuando no dictado por él.

El problema para el encargado escalonado o legal es en afiliar un papel que le consienta eliminar los deseos del equipo sin dejar de ser apto de controlar sus labores con el fin de hacer la labor fijada al mismo.

Si el encargado legal no se identifica con el equipo, hay enormes probabilidades de que se vea reemplazado por un jefe fortuito quirúrgico naturalmente negado del mismo. En este acontecimiento, este último logra detectar un dominio efectivo sin tener poderes legales.

En vínculo con el encargado legal, internamente en la organización puede que sea tomado en cuenta como su «resalte gris» si consigue que el equipo logre el propósito advertido, o como su contrincante si coloca en entredicho el propósito advertido, y por ese acontecimiento libera un problema que desequilibra la empresa.

Uno puede cuestionarse, un objetivo del vínculo entre equipo y encargado, si el encargado bueno es el que sigue las ideas mayoritarias del equipo y no consideras las demás determinaciones que las que más encantan al mismo. La contestación es, inconcusamente, negativa, puesto que con esta postura el encargado no tiene importancia en consideración el propósito no exclusivamente imaginado por el grupo, sino además por la empresa de la que es miembro.

En vínculo de autoridad, la «inconstante» equipo es un componente o medida esencial con el mismo título o cualificación que el contexto o el grado. A cada equipo determinado le atañe un liderato conveniente. Pero el papel del jefe no puede ser excelente.

El encargado legal tendrá entonces utilidad en obtener partido de la complementariedad de los jefes de equipo.

La ocupación del jefe muestra dos aspectos:

- El de relación (ocupación enfocada en los vínculos e interrelaciones del equipo);
- Instrumental (ocupación enfocada en la labor o actividades).

Esta idea de la orientación no se funda ya que, en la sumisión, si no en la interdependencia. En el momento que se aborda el asunto de la empresa conviene recordar la categoría de los elementos insensatos inferiores y la firmeza a la variación.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

A. Definiciones

Robbins (2011) define la satisfacción laboral como “es una actitud que demuestra la persona en el momento que se aprecia gratificado con su trabajo” (p. 484).

Daft y Marcic (2010) indican que la satisfacción laboral es una cualidad efectiva hacia el mismo trabajo (p. 375).

Robbins y Coulter (2010) indican que la satisfacción laboral hace referencia a la actitud ordinaria de un individuo con su trabajo.

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) indican, que la complacencia laboral es un periodo intelectual que manifiesta lo que las personas aprecian de su situación, con fundamento en su valoración de aquella.

B. Dimensiones

Según Guizar (2013) la satisfacción laboral se evalúa en función de las siguientes dimensiones:

a. Naturaleza del trabajo

Son la totalidad de las labores en el trabajo que tiene que hacer el colaborador internamente en la empresa con el propósito de conseguir lo establecido.

b. Salario percibido

Es el resarcimiento monetario que proporciona la empresa por la asistencia brindada por el colaborador.

c. Oportunidades de desarrollo

Son la totalidad de los apoyos de la empresa predestinada a sus trabajadores para desarrollarse en el adiestramiento de su profesión.

d. Relaciones con los colegas

Es el trato que se les da a los integrantes de la empresa con los que se envuelve un colaborador.

C. La motivación frente a la satisfacción laboral

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) señalan que el estímulo es un contexto psíquico que surge de la estimulación de fuerzas internas como externas, direccionan o guardan los comportamientos. En las empresas los comportamientos del trabajador alcanzan los eficaces y los no eficaces. Algunos comportamientos eficaces comprenden prestar atención en los componentes más resaltantes de la labor de esta forma, como un buen ciudadano corporativo.

Muchos directores conjeturan que los entusiasmos del trabajador se encuentran relacionados a la complacencia que aprecian. Un empleado satisfecho es un empleado eficaz. La relación entre la motivación laboral y la complacencia que aprecia el trabajador tiene complicación. Los trabajadores con complacencia hacen una labor más eficaz que los no orgullosos. Sin embargo, comprender el gusto laboral es bastante relevante por diversas razones. Como un trabajador no satisfecho puede tener un rendimiento promedio, pero a la vez buscaría otro empleo.

Comprender el entusiasmo y la satisfacción de los trabajadores ha sido de importante para los expertos en dirección y a los laboriosos por medio de un buen periodo, ya que es muy importante para una administración eficaz.

También han sido temas de mucha controversia ya que no existen respuestas sencillas.

Se han agrupado en cuatro enfoques generales, las teorías de motivación y satisfacción.

- Perspectiva directiva

Esta orientación se enfoca en los comportamientos de los administradores que inciden en el gusto y entusiasmo del personal. Los expertos en dirección probablemente estimulen y consientan a los colaboradores de modo directo a través de la plática personal, determinar propósitos prácticos y dar creencias, aprobaciones e incentivos monetarios al personal por lograr los objetivos.

- Perspectiva del diseño de puestos

Este enfoque destaca al esbozo de ocupaciones. En algunas circunstancias, se puede dar caso que los propios administradores diseñen los puestos, pero a menudo esto no sucede pues los puestos ya están determinados por elementos que son difíciles de cambiar como la tecnología o la estructura de total de trabajo.

- Perspectiva organizacional

También es importante el contexto general de la empresa. Las reglas y experiencias de gestión de la capacidad humana frecuentemente son sumamente significativas para la empresa. Los beneficios convenientes como las vacaciones con deleite de haber, las aprobaciones por padecimientos, seguros y alicientes y las congruencias de desarrollo como la instrucción puede que llamen la atención de trabajadores nuevos. Si las habilidades indicadas precedentemente llegan a marchar o no penden en suma medida de que el trabajador lo observe como justa e idéntica o no.

- Perspectiva de las distinciones personales

Este último enfoque habla acerca del entusiasmo y complacencia como propiedades de los individuos. Las diferencias particulares son las faltas, las

doctrinas, las coincidencias y demás propiedades únicas en cada colaborador hacia su labor. Las cuales varían de sujeto a sujeto y, por tal motivo, son llamadas como discrepancias individuales.

Conforme con este enfoque, el entusiasmo y las actitudes son componentes ecuánimes que son parte de la psicología en un colaborador y los expertos en dirección no logran variarlas. ¿Qué tienen que realizar los expertos en dirección para originar e indemnizar al trabajador en el momento que estas propiedades son firmes? El enfoque de distinciones particulares sugiere que los expertos en dirección tienen que utilizar sus conocimientos de las diferencias personal con el fin de crear empresas que promuevan el incentivo y complacencia a los individuos que cuentan con infinidad de propiedades propias.

D. La satisfacción en el trabajo en el involucramiento del puesto laboral

Robbins y Judge (2017) mencionan que al hablar sobre las actitudes del trabajador, frecuentemente consiste en su complacencia, en el que se trata de un sobresalto provechoso acerca de una ocupación en el trabajo, que surge en el estudio de sus propiedades. Un personal sumamente orgulloso tiene una impresión efectiva con su ocupación en el trabajo, mientras que en el momento que un sujeto no se encuentra orgulloso aloja simpatías no provechosas.

Un esclarecimiento vinculado a la complacencia en la labor acerca de la repercusión con la ocupación en el trabajo, que calcula el nivel en el que el individuo se hermana mentalmente con su ocupación en la labor y considera su esfuerzo como algo distinguido para su autoestima. El trabajador que tiene una suma repercusión con su labor se encuentra muy identificado con la labor que ejerce y muestra cuidado por aquella.

Un esclarecimiento que se encuentra vinculado en suma medida con lo primero es la facultad psíquica, expresado en otra forma, el grado que los sujetos piensan que impactan en su labor, sus competencias, la excelencia con su ocupación y la libertad que perciben.

E. Posturas vinculadas a la satisfacción en el trabajo

Robbins (2011) menciona que las personas cuando están en sus puestos de trabajo generan posturas sobre muchos temas, Como en el caso de que las personas tengas posturas positivas sobre su remuneración, sus probabilidades de promoción, su superior, las oportunidades, la alimentación en la cafetería y el color de la vestimenta de la organización. Sin duda, ciertas posturas tienen mayor relevancia. Las posturas fundamentalmente significativas son la complacencia o la no satisfacción laboral y la responsabilidad en la empresa.

- La satisfacción o falta de satisfacción en el trabajo

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo es una postura que irradia el nivel en que la persona se aprecia premiada u orgullosa en su labor. Una indagación amplia hecha sobre la complacencia laboral ha manifestado que los elementos particulares, como los requerimientos y deseos de los individuos, determinan esta actitud juntamente con los elementos de equipo y organizacionales como los vínculos con los colegas del centro laboral, los inspectores y las situaciones de labor, las políticas de labor y la indemnización.

Un trabajador orgulloso también se ausenta con menos costumbre y a realizar participaciones efectivas y persistir con la empresa.

En contraste, un colaborador descontento logra ausentarse con más asiduidad, sentir presión que impida a sus colegas del centro laboral y encontrarse perennemente en busca de otro trabajo.

- Compromiso con la organización

Es una actitud que irradia la caracterización de un sujeto con la compañía y su cariño a la misma.

Puede ser que una persona con un alto nivel de responsabilidad se observe a sí mismo como un miembro efectivo de la compañía (ejemplificando, hace referencia a la compañía en cláusulas personales como “elaboramos productos de excelente superioridad”) que desatienda fuentes mínimas de insatisfacción con la compañía y que se observe como que continúa como miembro de la compañía. En contraste, una persona con escasa responsabilidad organizacional es más posible que se observe así mismo como una persona

exterior (por ejemplo, al hablar de la compañía en cláusulas menos particulares como “no remuneran excelentemente a sus trabajadores”, que muestre más disgusto acerca de los acontecimientos y no se observe como miembro de la compañía a larga duración.

La responsabilidad se fortifica con la edad de una persona, los años que trabaja con la empresa, el sentido de protección laboral y la contribución en la elección de determinaciones. Los colaboradores que se aprecian envueltos con una compañía cuentan con costumbres elevadamente leales, planean una permanencia amplia con la compañía y manifiestan más dedicación en la productividad.

F. Factores para encontrar satisfacción laboral

Chiavenato (2017) indican que puede ser que casi todos nosotros deseemos una ocupación de trabajo agradable. Sin embargo, como nadie es perfecto, con asiduidad tenemos que cambiar las propiedades de la ocupación de trabajo.

Alguno quizá se encuentre excelentemente remunerado, pero brinde pocas ocasiones para el progreso de las destrezas. Otro posiblemente brinde un ejercicio que saboreemos, pero cuente con tributos imperceptibles. Posteriormente, se mostrarán los 21 elementos o propiedades de la ocupación de trabajo.

- Autonomía e independencia
- Prestaciones
- Ocasiones de avance en el trabajo
- Remuneración/salario
- Diálogo entre los trabajadores y la dirección
- Colaboración de la labor a los objetivos de comercializaciones de la compañía
- Impresión de protección en el contexto de trabajo.
- Tolerancia para nivelar la vida en el trabajo y la vida particular

- Aprendizaje determinado para la ocupación
- Identificación de la administración del desempeño del empleado en la ocupación
- Trascendencia del trabajo
- Progreso de cadenas
- Ocasiones para emplear aptitudes y habilidades
- Responsabilidad de la empresa con el progreso competitivo
- Cultura administrativa general
- Relación con los colegas del centro laboral
- Relación con los superiores.
- La labor en sí misma
- La variedad de labores.

G. Satisfacción laboral y satisfacción del usuario

Robbins y Coulter (2010) indican la incógnita ¿la complacencia laboral se encuentra vinculada con las consecuencias reales de los consumidores? Para los colaboradores de primera línea que se encuentran en vínculo con los compradores, la contestación es “sí”. Los trabajadores orgullosos acrecientan la satisfacción y la lealtad del comprador. Los trabajadores orgullosos son más amistosos, contentos y aceptables, caracteres que los compradores estiman. Y puesto que los trabajadores orgullosos normalmente no abandonan sus trabajos, es sumamente posible que los compradores se encuentran con fisonomías familiarizadas y tomen una prestación acostumbrada. Aquellas propiedades apoyan a construir la satisfacción y fidelidad de los compradores. A pesar de, la relación también parece ocurrir, por el inverso: los compradores descontentos logran aumentar el disgusto laboral de un trabajador.

Los trabajadores que se hallan en relación con los compradores logran que los compradores que son altaneros, descorteses o tercos perjudican su complacencia laboral. Aparentemente, varias organizaciones comprenden este vínculo. Los comercios enfocados a la prestación se preocupan por dejar

contentos a sus compradores. Aquellas organizaciones buscan tener trabajadores contentos y amistosos, los instruyen en la prestación al comprador, galardonan la prestación al comprador, brindan contextos de trabajo efectivos y asiduamente siguen la complacencia de sus trabajadores a través de encuestas de cualidades.

H. Influencia en la satisfacción laboral

Griffin, Phillips y Gully (2017) nos indican que existen componentes que intervienen derechamente en la complacencia en la función las cuales son:

- La propia labor

El principio del aquel usa su suprema intervención en el gusto por el trabajo. Si a una persona no le agrada el trabajo que está realizando, es difícil que se sienta orgulloso con él. Los desafíos, la libertad, la diferenciación y el contexto de trabajo que estimulan y enaltecen el gusto por lo que hacen.

- Personalidad

Los amigos, jefes y todo el personal que labora forman las prácticas de labor y conmueven el gusto. Sus comportamientos y valoraciones pueden ser compartidas o transmitidas, más eventualmente si se habla de empleados que recién llegan y se hallan en el transcurso de formar pensamientos y valoraciones acerca de su trabajo y la empresa. Si los compañeros no se logran sentir gustosos o satisfechos con su labor, los nuevos colaboradores estarán expuestos a sentirse descontentos, contexto que no hubiera podido pasar si estos hubieran tenido un mayor vínculo de forma diaria con los empleados afectuosos y orgullosos.

- Actitudes y valores

Nuestras posturas y cualidades en el lugar de trabajo de la misma forma afectan en nuestro gusto en el mismo lugar. Una persona que manifiesta un comportamiento negativo encaminado al trabajo se sentirá más descontenta que una persona que sustenta un comportamiento efectivo. Los trabajadores que hallan un importe propio a lo que realizarán lo creen importante. Si una persona siempre guarda los desafíos y la variedad en el trabajo, se sentirá

mucho más gustoso en una ocupación que pueda mantener estos semblantes que en los que no pueda mantenerlos. Es significativo hacer mención que nuestro gusto en el centro laboral es rectilíneo y se guarda por un cierto tiempo, aun si es que cambiamos de ocupación o si llegamos a tener un nuevo director o nueva empresa. Es complicado que algunas personas se sientan gustosas en su centro laboral mientras que las demás se sienten así sin prestar importancia de los trabajos que hacen. Por aquello, esta puede perfeccionar en el momento que se emplea a sujetos extrovertidos y minuciosos que cuenten con un excelente ajuste con la ocupación y evaluaciones propias eminentes (auto noción general y efectiva). ¿Los colaboradores gustosos son más eficaces? La remisión a aquello es positiva y este vínculo efectivo entre satisfacción laboral y desempeño es mucho más resistente en las ocupaciones de profesión complejas. Los colaboradores gustosos ayudan a la compañía ya que su gusto afecta de modo efectivo en el comportamiento general de los trabajadores.

I. Factores que producen satisfacción en el trabajador

Boada (2019) explica que el documento brinda varias teorías sobre los factores que generan satisfacción en los empleados. Una de las teorías más esenciales es la conocida como teoría de los factores biológicos de Herzberg, que establece que la satisfacción del trabajador es el efecto de los llamados factores intrínsecos, que se encuentran vinculados con la naturaleza y relacionados con los deberes y sentimientos relacionados con el crecimiento individual y la autorrealización. Algunos ejemplos son los mencionados posteriormente;

- El reconocimiento.
- Beneficios.
- Impulso.
- Independencia profesional.

Por otra parte, los factores externos (los no están vinculados con la naturaleza de la labor), de acuerdo con el autor, no generan satisfacción, pero previenen la insatisfacción laboral. Como modelos de aquellos factores se tienen:

- El salario y provechos.
- Política de la organización.
- Clima laboral.
- Vínculos con los colegas del trabajo.

La teoría de la diferencia individual de Dawis y sus trabajadores establece que la satisfacción laboral/insatisfacción laboral es el efecto de la diferencia entre los requerimientos de un empleado y lo que puede conseguir de su trabajo, y esto depende de la congruencia de diferentes categorías, por ejemplo, entre las habilidades solicitadas para el puesto y las habilidades del empleado, o entre las recompensas que trae trabajar con los valores y requerimientos de la persona.

La tercera teoría es la teoría de las diferencias individuales de Lawler (también conocida como teoría de la satisfacción de los aspectos) y determina que la satisfacción laboral se encuentra mediada por las recompensas que reciben los individuos. La justicia ganada y percibida con las recompensas recibidas por los colegas. Esto significa un doble análisis de parte de los trabajadores: primero, entre su desempeño y sus habilidades, y lo que creen que merecen a cambio. Y segundo, analiza lo que los demás dan y acogen de tu labor efectuada. La diferencia crea insatisfacción.

El autor Dawens planteó una teoría de la adaptación funcional. Esto argumenta que es más posible que los trabajadores sientan que sus labores son satisfactorias cuando existe una relación más fuerte entre el refuerzo organizacional (recompensa) y los valores que los individuos se esfuerzan por alcanzar a través de la actividad laboral (estatus, comodidad, seguridad, desempeño e independencia). Asimismo, la satisfacción laboral es más probable cuando las habilidades de un individuo están relacionadas con los requisitos del trabajo.

Los determinantes de la satisfacción varían de acuerdo a las características de la persona y de su trabajo. En el acontecimiento de los empleados ejecutivos, hay evidencia que los factores que crean satisfacción en este tipo de empleados son: la estabilidad laboral, el aprendizaje, los beneficios

colaterales, los contextos de trabajo, las relaciones con los colegas de trabajo y la supervisión.

J. La atención dedicada a la satisfacción laboral

Según Chiang, Riquelme y Rivas (2018) Snyder citó varias razones del gran interés por la satisfacción laboral:

a. La satisfacción laboral es el efecto significativo de la existencia en la organización.

b. La satisfacción ha surgido en varios estudios como un pronosticador esencial de comportamientos disfuncionales significativos, como el ausentismo, el cambio de ocupación y de empresa.

Se ha visto que la satisfacción laboral, comprendida como uno de los determinantes del nivel de felicidad que experimenta una persona en el lugar de trabajo, se ha convertido en una dificultad central para la indagación de la empresa. Por tanto, es una de las áreas en las que la calidad de vida laboral ha despertado más interés.

No obstante, a pesar de la larga tradición en psicología organizacional, el concepto de satisfacción laboral se ha definido de varias maneras, como lo han postulado muchos autores. Hallándose un conjunto de definiciones que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, una emoción o una respuesta emocional. Locke lo define como un estado emotivo efectivo o gustoso consecuente del conocimiento personal de la experiencia laboral de un sujeto. En el mismo apartado, Mueller y McCloskey, argumentan que se trata de una orientación emocional positiva hacia la labor. Para Newstrom y Davis, la satisfacción atañe al grupo de sentimientos y emociones positivas o perjudiciales con que los trabajadores perciben su trabajo.

K. Efectos potenciales en la satisfacción laboral

Arias (2008) a partir de la orientación organizacional, se considera la presencia de muchas posturas vinculadas; que forma el efecto de complacencia

o insatisfacción en el trabajo. Son cinco las consecuencias viables de la satisfacción en el trabajo:

- Satisfacción y desempeño laboral: Uno puede que se conduzca hacia el otro traducirse; ya que si a los sujetos les agrada su labor van a trabajar con más empeño y esfuerzo, y de ese modo obtendrán provechos. Es de esa manera como al revelar producción inapreciable puede lograr el reconocimiento y optimizar sus entradas; alcanzando enaltecer la complacencia.
- Satisfacción laboral y rotación: el que un trabajador renuncie a su trabajo o rote se ha relacionado con la satisfacción en el trabajo. Varias investigaciones han confirmado que los trabajadores disgustados tienen más posibilidades de dejar sus trabajos que quienes se encuentran orgullosos. Es por ese motivo que la relación entre satisfacción laboral y rotación es interpretada como relativos de las consecuencias de la satisfacción acerca del comportamiento.
- Satisfacción laboral y ausentismo: el conocimiento convencional indica que el ausentismo es un sub bien de la insatisfacción laboral entre los trabajadores. Los sujetos, quienes no les gustaba su labor, se encuentran expuestas a estar ausentes; contrariamente de las que se sienten gratificadas de él. El ausentismo se vincula de modo importante con ciertas facetas de la complacencia que, con otras, la complacencia con naturaleza de la labor, por ejemplo, mostró un vínculo revelador con el ausentismo. La escasa significatividad del vínculo entre complacencia y ausentismo; se muestra ya que puede cambiar en los individuos; por el motivo que se ausentan por enfermedad del mismo trabajador o de algún integrante de su familia, por temas particulares y agotamiento o sencillamente no tener anhelo de laborar. Aquello pensado como un posible motivo a existir.
- Salud y bienestar: hay la ansiedad de los competitivos de la salud como psicólogos, quienes vinculan la insatisfacción en el trabajo con la salud y la prosperidad de los colaboradores; puesto que la consideran como un elemento en temas de enfermedad peligrosa e inclusive el fallecimiento.

- Satisfacción en el empleo y en la existencia: Se muestra como un relativo de la prosperidad en general o con la felicidad emotiva; ya que en la medida que exista gozo en el trabajo estará presente la satisfacción.

2.3 Definición de términos básicos

Trabajo en equipo

Es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de un objetivo común depende de los intereses de cada persona y de los objetivos del equipo (Alles, 2009, p.63).

Satisfacción laboral

Es un periodo intelectual que manifiesta lo que las personas aprecian de su situación, con fundamento en su valoración de aquella (Hellriegel, Jackson y Slocum 2009, p.63).

Apoyo interno y externo

En el momento que el contexto ultime se requiere para que el grupo sea eficiente en lograr un clima de respaldo (Robbins y Coulter, 2014, p. 363).

Buena comunicación

No es extraordinario que los equipos eficientes se observan juntamente con una inapreciable interrelación verbal y no verbal, se comunica el recado a sus integrantes entre sí de modo que otorga su comprensión esclarecida y fácil (Robbins y Coulter, 2014, p. 363).

Confianza mutua

Se definen los equipos eficientes porque existe una gran fianza recíproca entre los miembros. Sus integrantes creen en la honradez de los demás, la rectitud y el temperamento. Es así que la probabilidad se habrá dado cuenta iniciando en sus mismos vínculos particulares, es delicada la fianza (Robbins y Coulter, 2014, p. 363).

Naturaleza del trabajo

Son la totalidad de las labores en el trabajo que tiene que hacer el colaborador internamente en la empresa con el propósito de conseguir lo establecido (Guizar, 2013).

Salario percibido

Es el resarcimiento monetario que proporciona la empresa por la asistencia brindada por el colaborador (Guizar, 2013).

Oportunidades de desarrollo

Son la totalidad de los apoyos de la empresa predestinada a sus empleados con el fin de desarrollarse en el adiestramiento de su profesión (Guizar, 2013).

Relaciones con los colegas

Es el trato que se les da a los integrantes de la organización con los que se envuelve un colaborador (Guizar, 2013).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. El apoyo interno y externo influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- b. La buena comunicación influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- c. La confianza de mutua influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- d. La habilidad de negociación influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- e. Las habilidades relevantes influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.

- f. Los objetivos claros influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.
- g. La unidad de compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
TRABAJO EN EQUIPO	<i>Apoyo interno y externo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de respaldo. - Incentivos. - Infraestructura adecuada. - Proveer recursos necesarios. - Recompensas.
	<i>Buena comunicación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Corregir los malos entendidos. - Información fidedigna y útil.
	<i>Confianza de mutua</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Altos niveles de confianza y responsabilidad. - Confianza recíproca - No existencia de diferencias entre los miembros.
	<i>Habilidad de negociación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Crear atmósfera de confianza. - Llegar con rapidez a un acuerdo. - Tener la capacidad de confrontar y conciliar las diferencias.
	<i>Habilidades relevantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar y mantener buenas relaciones interpersonales. - Habilidades técnicas e interpersonales. - Individuos competentes. - Trabajar adecuadamente como equipo.
	<i>Objetivos claros</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión clara de los objetivos. - Identificación con el grupo. - Metas definidas. - Objetivos compartidos. - Orientación Clara.

	<i>Unidad de compromiso</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Alto grado de interdependencia. - Disposición y dedicación a su cumplimiento. - Entrega a los objetivos del equipo. - Intensa lealtad.
--	-----------------------------	---

Fuente: Robbins y Coulter (2014).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
SATISFACCIÓN LABORAL	<i>Naturaleza del trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades a desarrollar. - Procedimientos.
	<i>Salario percibido</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario actual. - Incentivos.
	<i>Oportunidades de desarrollo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ascensos. - Capacitaciones.
	<i>Relaciones con los colegas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima laboral. - Interacción con los colegas.

Fuente: Guizar (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo básico, ya que con el fin de conocer una realidad se generaron conocimientos partiendo de teorías científicas previas (Díaz et al., 2013).

Explicativo, porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito “es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

Diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, ya que las conclusiones cuentan con aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 307 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.2.2 Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 307}{0.0025(307 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 171$$

La muestra está representada por 171 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta. El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, trabajo en equipo y satisfacción laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del trabajo de equipo

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores Apoyo interno y externo

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Existe un clima de respaldo en la municipalidad.	42	24.6%	36	21.1%	28	16.4%	24	14.0%	41	24.0%
2. La municipalidad ofrece incentivos por un buen desempeño.	50	29.2%	30	17.5%	34	19.9%	29	17.0%	28	16.4%
3. La municipalidad cuenta con una infraestructura adecuada.	42	24.6%	34	19.9%	32	18.7%	30	17.5%	33	19.3%
4. La municipalidad provee los recursos necesarios para un buen desempeño.	44	25.7%	37	21.6%	28	16.4%	24	14.0%	38	22.2%
5. Se otorgan, por parte de la municipalidad, recompensas por un trabajo eficiente.	46	26.9%	30	17.5%	37	21.6%	26	15.2%	32	18.7%

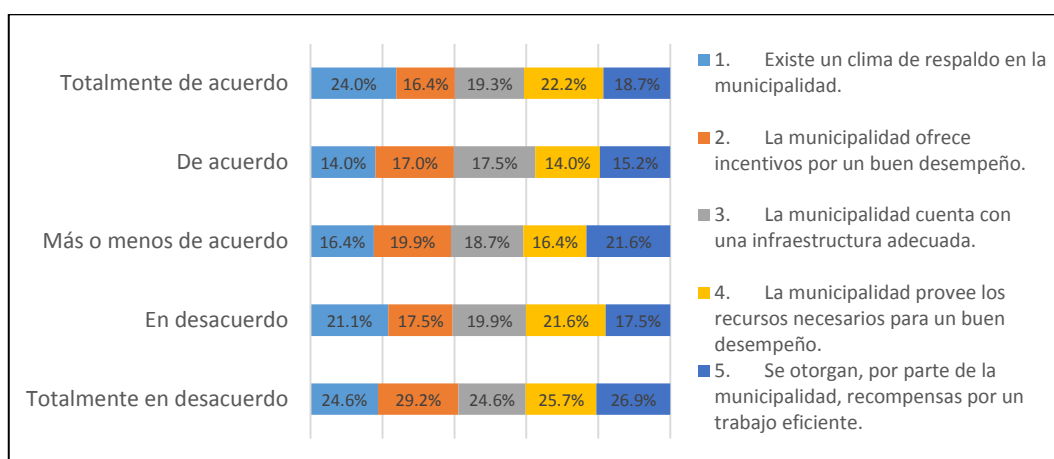


Figura 1. Apoyo interno y externo.

Se muestra en la Tabla 1 que en cuanto a si existe un clima de respaldo en la municipalidad el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16.4% acotó

está más o menos de acuerdo y el 38% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si la municipalidad ofrece incentivos por un buen desempeño el 46.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.9% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 33.3% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si la municipalidad cuenta con una infraestructura adecuada el 44.4% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.7% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 36.8% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si la municipalidad provee los recursos necesarios para un buen desempeño el 47.4% contestó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16.4% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 36.3% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En quinto lugar, en cuanto a si se otorgan, por parte de la municipalidad, recompensas por un trabajo eficiente el 44.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21.6% indicó que está más o menos de acuerdo y el 33.9% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 2
Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la buena comunicación

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Se corrigen los malos entendidos que surgen en tu grupo de trabajo.	43	25.1%	38	22.2%	28	16.4%	20	11.7%	42	24.6%
7. Se maneja información fidedigna y útil entre las personas de tu grupo de trabajo.	48	28.1%	33	19.3%	32	18.7%	26	15.2%	32	18.7%

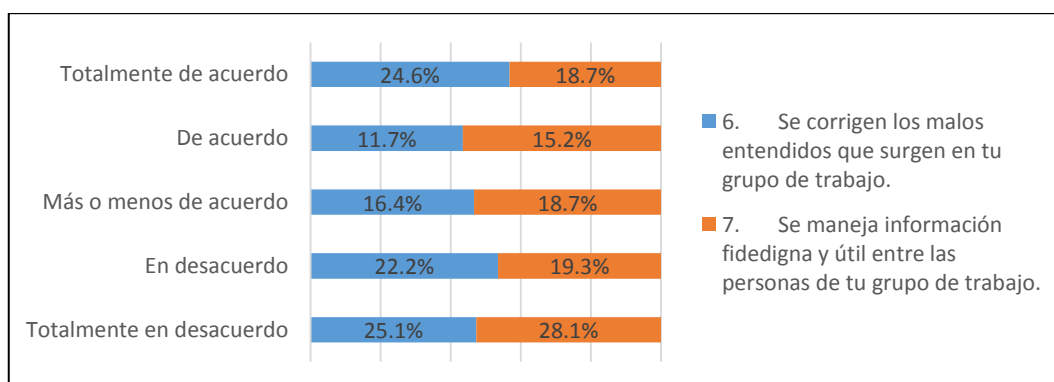


Figura 2. Buena comunicación.

Se muestra en la Tabla 2 que en cuanto a si se corrigen los malos entendidos que surgen en tu grupo de trabajo el 47.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo,

el 16.4% acotó está más o menos de acuerdo y el 36.3% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se maneja información fidedigna y útil entre las personas de tu grupo de trabajo el 47.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.7% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 33.9% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 3
Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la confianza mutua

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Siente confianza y responsabilidad por parte de su grupo de trabajo.	40	23.4%	38	22.2%	28	16.4%	24	14.0%	41	24.0%
9. Existe una confianza recíproca entre su persona y su grupo de trabajo.	47	27.5%	33	19.3%	32	18.7%	24	14.0%	35	20.5%
10. No existe diferencias entre los miembros de tu grupo de trabajo.	39	22.8%	29	17.0%	29	17.0%	35	20.5%	39	22.8%



Figura 3. Confianza mutua.

Se muestra en la Tabla 3 que en cuanto a siente confianza y responsabilidad por parte de su grupo de trabajo el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16.4% acotó está más o menos de acuerdo y el 38% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si existe una confianza recíproca entre su persona y su grupo de trabajo el 46.8% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.7% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 34.5% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si no existe diferencias entre los miembros de tu grupo de trabajo el 39.8% determinó que está

totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 43.3% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 4
Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la habilidad de negociación

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Existe una atmosfera de confianza en tu centro laboral.	41	24.0%	37	21.6%	31	18.1%	21	12.3%	41	24.0%
12. Llega con rapidez a un acuerdo con los miembros de su grupo de trabajo.	41	24.0%	42	24.6%	33	19.3%	26	15.2%	29	17.0%
13. Tiene la capacidad de confrontar y conciliar las diferencias con su grupo de trabajo.	42	24.6%	32	18.7%	31	18.1%	36	21.1%	30	17.5%

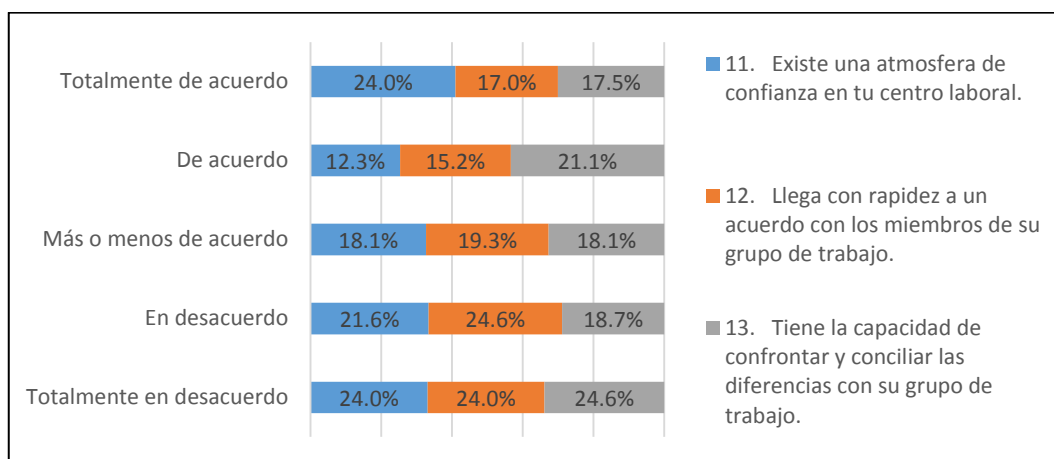


Figura 4. Habilidad de negociación.

Se muestra en la Tabla 4 que en cuanto a existe una atmosfera de confianza en tu centro laboral el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.1% acotó está más o menos de acuerdo y el 36.1% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si llega con rapidez a un acuerdo con los miembros de su grupo de trabajo el 48.5% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.3% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 32.2% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si tiene la capacidad de confrontar y conciliar las diferencias con su grupo de trabajo el 43.3% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.1% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 38.6% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 5

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la habilidad relevantes

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Coordina y mantiene buenas relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.	41	24.0%	40	23.4%	28	16.4%	20	11.7%	42	24.6%
15. Cuenta con las habilidades técnicas e interpersonales necesarias para cumplir con su rol de manera eficiente.	40	23.4%	39	22.8%	34	19.9%	27	15.8%	31	18.1%
16. Su grupo de trabajo está conformado por individuos competentes.	44	25.7%	38	22.2%	29	17.0%	21	12.3%	39	22.8%
17. Su grupo tiene la capacidad de trabajar adecuadamente como equipo.	50	29.2%	29	17.0%	33	19.3%	28	16.4%	31	18.1%

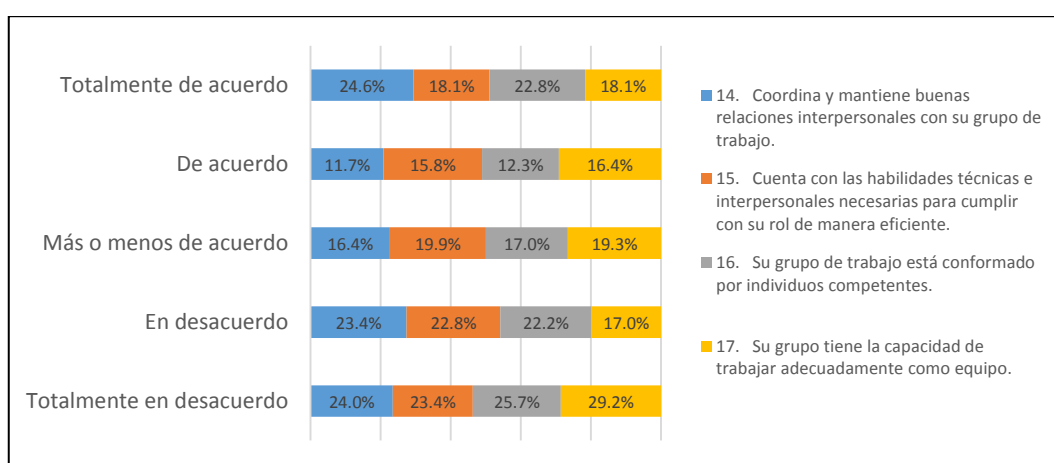


Figura 5. Habilidades relevantes.

Se muestra en la Tabla 5 que en cuanto a si coordina y mantiene buenas relaciones interpersonales con su grupo de trabajo el 47.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16.4% acotó está más o menos de acuerdo y el 36.3% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si cuenta con las habilidades técnicas e interpersonales necesarias para cumplir con su rol de manera eficiente el 46.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.9% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 33.3% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si su grupo de trabajo está conformado por individuos competentes el 48% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 35.1% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si su grupo tiene la capacidad de trabajar adecuadamente como equipo el 46.2% contestó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.3% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 34.5% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de los objetivos claros

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. Comprende de manera clara los objetivos de la municipalidad.	45	26.3%	34	19.9%	29	17.0%	21	12.3%	42	24.6%
19. Se identifica con el grupo.	51	29.8%	34	19.9%	32	18.7%	24	14.0%	30	17.5%
20. Tiene las metas definidas junto a su grupo de trabajo.	40	23.4%	33	19.3%	33	19.3%	30	17.5%	35	20.5%
21. Comparte objetivos con su grupo de trabajo.	43	25.1%	36	21.1%	27	15.8%	23	13.5%	42	24.6%
22. Su líder orienta de manera clara a su grupo.	49	28.7%	30	17.5%	35	20.5%	25	14.6%	32	18.7%

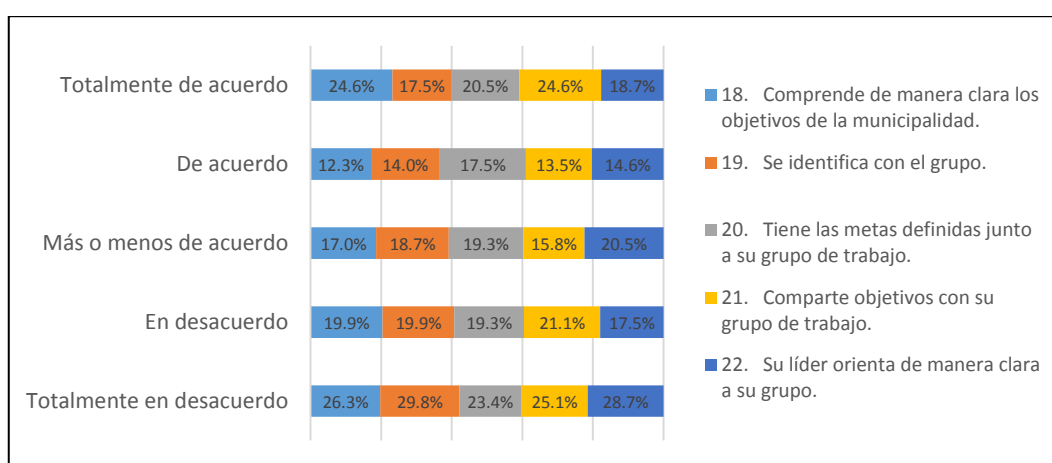


Figura 6. Objetivos claros.

Se muestra en la Tabla 6 que en cuanto a si comprende de manera clara los objetivos de la municipalidad el 46.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% acotó está más o menos de acuerdo y el 36.8% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se identifica con el grupo el 49.7% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.7% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 31.6% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si tiene las metas definidas junto a su grupo de trabajo el 42.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.3% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 38% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si comparte objetivos con su grupo de trabajo el 46.2% contestó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15.8% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 38% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En quinto lugar, en cuanto a si su líder orienta de manera clara a su grupo el 46.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20.5% indicó que

está más o menos de acuerdo y el 33.3% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 7
Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la unidad de compromiso

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23. Se otorga cierta interdependencia en su grupo.	42	24.6%	39	22.8%	30	17.5%	19	11.1%	41	24.0%
24. Existe disposición y dedicación al cumplimiento de objetivos.	47	27.5%	31	18.1%	34	19.9%	29	17.0%	30	17.5%
25. Su equipo de trabajo se entrega a los objetivos.	36	21.1%	37	21.6%	26	15.2%	36	21.1%	36	21.1%
26. Su equipo demuestra lealtad.	43	25.1%	29	17.0%	37	21.6%	35	20.5%	27	15.8%

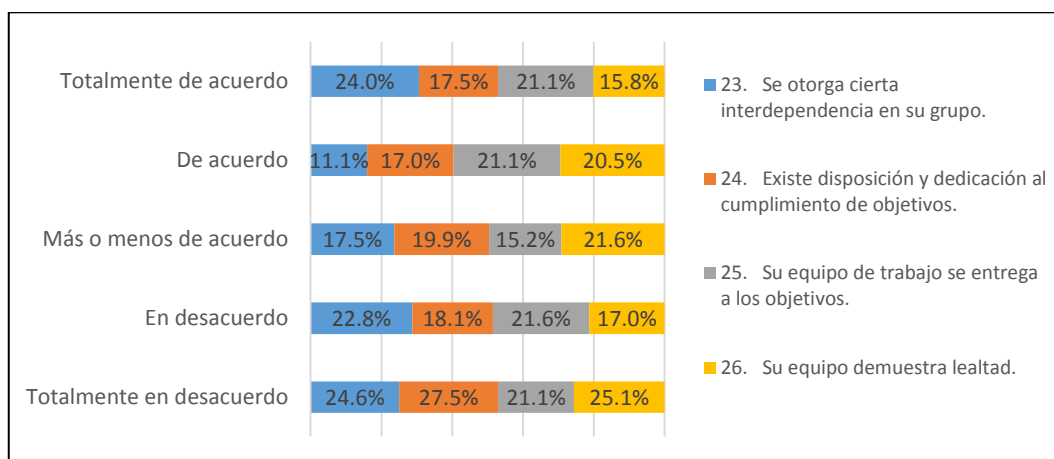


Figura 7. Unidad de compromiso.

Se muestra en la Tabla 7 que en cuanto a si se otorga cierta interdependencia en su grupo el 46.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17.5% acotó está más o menos de acuerdo y el 35.1% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si existe disposición y dedicación al cumplimiento de objetivos el 45.6% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.9% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 34.5% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si su equipo de trabajo se entrega a los objetivos el 42.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15.2% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 42.1% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si su equipo demuestra lealtad el 42.1% contestó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21.6% resaltó que

está más o menos de acuerdo y el 36.3% mencionó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

B. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral

Tabla 8

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la naturaleza del trabajo

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
27. Se siente satisfecho con las actividades que desarrolla para la municipalidad.	34	19.9%	38	22.2%	29	17.0%	22	12.9%	48	28.1%
28. Se siente satisfecho con los procedimientos que debe seguir dentro de la municipalidad.	42	24.6%	30	17.5%	31	18.1%	31	18.1%	37	21.6%

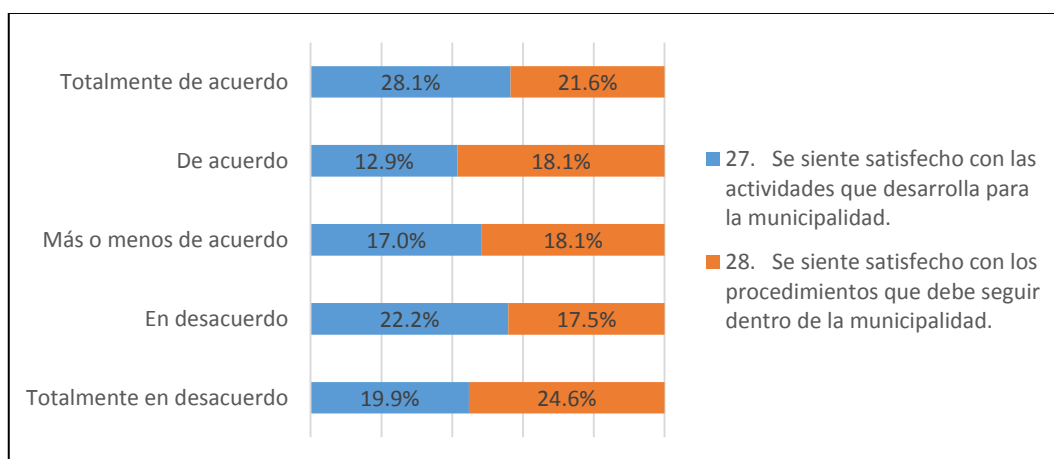


Figura 8. Naturaleza del trabajo.

Se muestra en la Tabla 8 que en cuanto a si se siente satisfecho con las actividades que desarrolla para la municipalidad el 42.1% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% acotó está más o menos de acuerdo y el 40.9% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con los procedimientos que debe seguir dentro de la municipalidad el 42.1% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.1% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 39.8% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 9

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del salario percibido

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
29. Se siente satisfecho con su salario actual.	31	18.1%	34	19.9%	30	17.5%	23	13.5%	53	31.0%
30. Se siente satisfecho con los incentivos que otorga la municipalidad.	39	22.8%	30	17.5%	34	19.9%	30	17.5%	38	22.2%

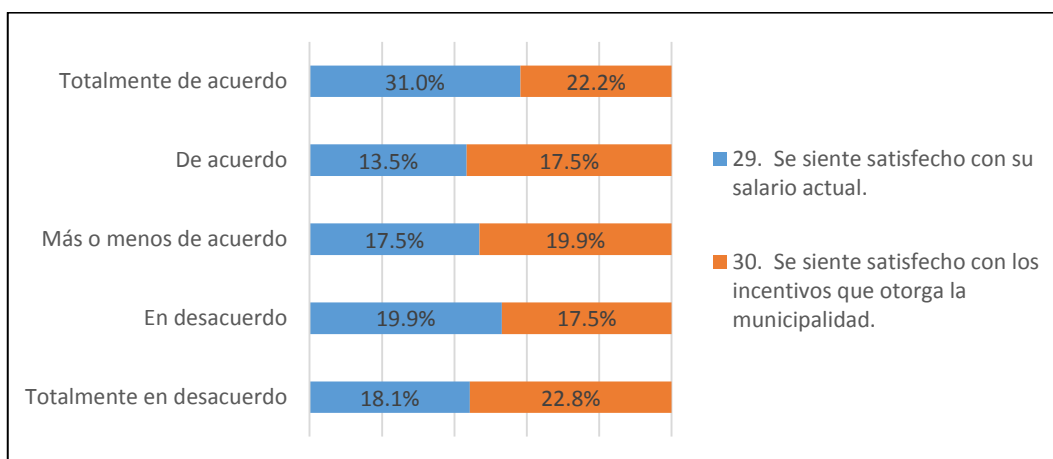


Figura 9. Salario percibido.

Se muestra en la Tabla 9 que en cuanto a si se siente satisfecho con su salario actual el 38% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17.5% acotó está más o menos de acuerdo y el 44.4% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con los incentivos que otorga la municipalidad el 40.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.9% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 39.8% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 10

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de las oportunidades de desarrollo

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
31. Se siente satisfecho con su salario actual.	31	18.1%	34	19.9%	30	17.5%	23	13.5%	53	31.0%
32. Se siente satisfecho con los incentivos que otorga la municipalidad.	39	22.8%	30	17.5%	34	19.9%	30	17.5%	38	22.2%

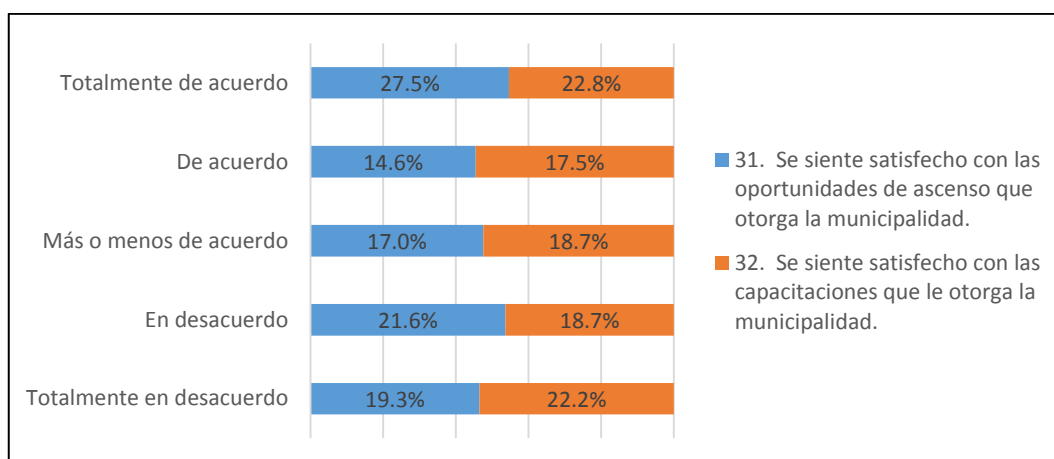


Figura 10. Oportunidades de desarrollo.

Se muestra en la Tabla 10 que en cuanto a si se siente satisfecho con su salario actual el 40.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17% acotó está más o menos de acuerdo y el 42.1% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con los incentivos que otorga la municipalidad el 40.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 18.7% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 40.4% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 11

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de las relaciones entre colegas

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
33. Se siente satisfecho con el clima laboral que se vive dentro de la municipalidad.	34	19.9%	35	20.5%	30	17.5%	21	12.3%	51	29.8%
34. Se siente satisfecho con la interacción que mantiene con sus colegas.	38	22.2%	34	19.9%	35	20.5%	30	17.5%	34	19.9%

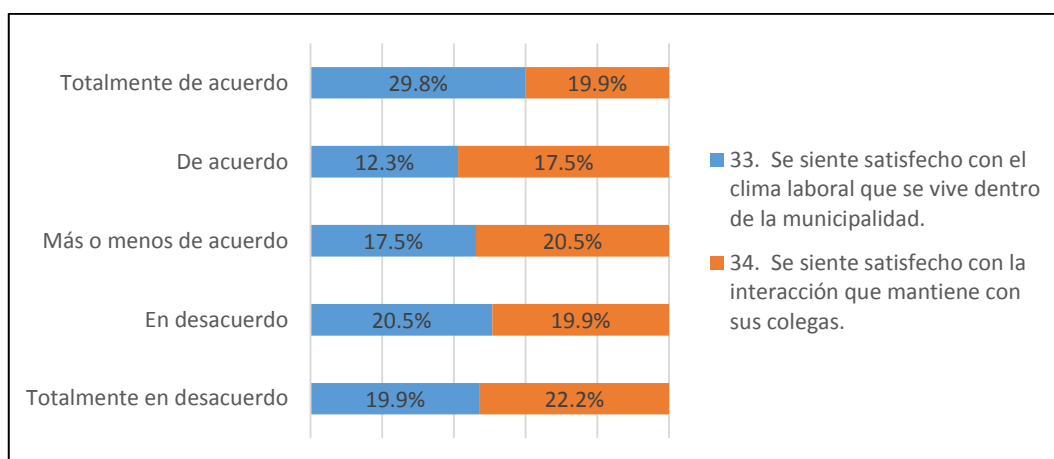


Figura 11. Relaciones entre colegas.

Se muestra en la Tabla 11 que en cuanto a si se siente satisfecho con el clima laboral que se vive dentro de la municipalidad el 40.4% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17.5% acotó está más o menos de acuerdo y el 42.1% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se siente satisfecho con la interacción que mantiene con sus colegas el 42.1% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 20.5% ratificó que está más o menos de acuerdo y el 37.4% indicó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 12
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	0.075	171	0.019
Apoyo interno y externo	0.102	171	0.000
Buena comunicación	0.098	171	0.000
Confianza de mutua	0.105	171	0.000
Habilidad de negociación	0.091	171	0.002
Habilidades relevantes	0.102	171	0.000
Objetivos claros	0.103	171	0.000
Unidad de compromiso	0.090	171	0.002
Satisfacción laboral	0.090	171	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 13

Pruebas de Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral

			Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	,700**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,700**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 13 que el trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.700 ubicándolo en una posición de positivo alto, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 1

Tabla 14

Pruebas de Rho de Spearman entre el apoyo interno y externo con la satisfacción laboral

			Apoyo interno y externo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Apoyo interno y externo	Coefficiente de correlación	1.000	,646**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,646**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 14 que el apoyo interno y externo influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.646 ubicándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 2

Tabla 15

Pruebas de Rho de Spearman entre la buena comunicación y satisfacción laboral

			Buena comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Buena comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,686**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,686**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 15 que la buena comunicación influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.686 ubicándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 3

Tabla 16

Pruebas de Rho de Spearman entre la confianza mutua y satisfacción laboral

			Confianza de mutua	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Confianza de mutua	Coeficiente de correlación	1.000	,572**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,572**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 16 que la confianza de mutua influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.572 ubicándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 4

Tabla 17

Pruebas de Rho de Spearman entre la habilidad de negociación y satisfacción laboral

		Habilidad de negociación	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Habilidad de negociación	Coeficiente de correlación	1.000	,555**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 17 que la habilidad de negociación influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.555 ubicándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 5

Tabla 18

Pruebas de Rho de Spearman entre las habilidades de relevantes y satisfacción laboral

			Habilidades relevantes	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Habilidades relevantes	Coeficiente de correlación	1.000	,727**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,727**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 18 que las habilidades relevantes influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.727 ubicándolo en una posición de positivo alto, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 6

Tabla 19

Pruebas de Rho de Spearman entre los objetivos claros y satisfacción laboral

			Objetivos claros	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Objetivos claros	Coefficiente de correlación	1.000	,647**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,647**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 19 que los objetivos claros influyen significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.647 ubicándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

Hipótesis específica 7

Tabla 20

Pruebas de Rho de Spearman entre la unidad de compromiso y satisfacción laboral

			Unidad de compromiso	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Unidad de compromiso	Coefficiente de correlación	1.000	,418**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	171	171
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,418**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	171	171

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 20 que la unidad de compromiso influye significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos mediante la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.418 ubicándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se ha tomado en cuenta como propósito general establecer de qué modo la labor en equipo interviene en la complacencia laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.700 situándolo en una posición de efectivo elevado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, a nivel nacional, Chumo y Lozada (2021) indican que los motivos de la no satisfacción en el trabajo se generan por diferentes causas que pueden ser como el no tener ningún reconocimiento o gratitud por las labores ejecutadas prósperamente, retribuciones que no se encuentren a la altura de las tareas que ejercen y desequilibrio en la ocupación de trabajo y si las empresas no proceden oportunamente estos se encontrarán sin ganas y se le obstaculizará mucho más llegar a los propósitos trazados. En relación al trabajo en equipo, Paredes (2020) concluye que las organizaciones al descuidar la inspección y monitoreo constante de las funciones y labores que realiza su personal, no logran los objetivos planteados. Internamente en las empresas, es crucial que se establezcan conexiones fuertes entre los colaboradores y guías, de esta forma se especula grupos de individuos que desempeñen su función eficientemente. Por ende, la labor en grupo internamente en una empresa hace que se logre sus propósitos, pero conjuntamente de aquello, es importante que se tenga un apropiado ambiente laboral, porque todo lo que rodea al trabajador en un entorno de labor, y por ende es fundamental que se presente adecuadamente para que el trabajador en su totalidad se sienta orgulloso y se desenvuelva completamente.

Se ha tomado en cuenta como primer objetivo específico determinar de qué modo el apoyo interno y externo interviene en la complacencia laboral del trabajador en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.646

situándolo en una posición de efectivo moderado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, Astudillo (2019), en sus resultados de la variable complacencia laboral con referencia a los contextos de trabajo mantuvieron que 4% de los colaboradores manifestaron que escasamente la empresa les brinda los bienes requeridos, herramientas e instrumentos suficientes con el fin de contar con un excelente desempeño en la ocupación y 22% se expuso indiferente en su retribución en vínculo a la labor que hace actualmente. La conclusión fue que los elementos vinculados con el ambiente organizacional intervienen derechamente en la complacencia en el trabajo.

Se ha tomado en cuenta como segundo objetivo específico establecer de qué modo la buena interrelación interviene en la complacencia laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.686 situándolo en una posición de efectivo moderado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, el autor Gómez (2021), respecto a los resultados en la variable trabajo en equipo se consiguió un 19% en el grado malo. Se concluye que la interrelación organizacional conserva una incidencia seguida lineal templada con labor en grupo. Por lo tanto, la alta dirección debe asignar tareas en función a las habilidades y capacidades del empleado; solo así demostrara un elevado grado de rendimiento mientras persigue los propósitos de la entidad.

Se ha tomado en cuenta como tercer objetivo específico determinar de qué modo la confianza de mutua interviene en la complacencia laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.572 situándolo en una posición de efectivo moderado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, Cadavid (2020), sus resultados de la satisfacción laboral evidencian que el área y contexto de labor se halló que el 3,75% se encuentran insatisfechos con su entorno de labor. La investigación concluyó que es esencial brindarles a los practicantes gratitud y estatus, ya que al hacer parte de ella y gratificar su labor crea entusiasmo, conjuntamente de un juicio propicio de parte de los practicantes a su desempeño,

equivalentemente la idea agradable que tienen hacia la organización es fortalecida por la precepción general.

Se ha tomado en cuenta como cuarto objetivo específico determinar de qué modo la habilidad de negociación interviene en la complacencia laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.555 situándolo en una posición de efectivo moderado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, Solano (2019), cuyos resultados obtenidos de la variable trabajo en equipo un 1.21% de los trabajadores y en su dimensión comunicación un 21.37% de los trabajadores alcanzaron un nivel moderado. La conclusión fue que hay vínculo revelador entre la proyección estratégica y la labor en grupo de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura -2018.

Se ha tomado en cuenta como quinto objetivo específico determinar de qué modo las habilidades relevantes intervienen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.727 situándolo en una posición de efectivo elevado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, Sánchez (2019), sus resultados en la variable complacencia laboral se valoró en las dimensiones posteriores: políticas y operaciones de organización, en el que el 37.68% se halla en disconformidad en que les brindan congruencias de formación y avance de tratado a la paga de labores que no han acabado saber y en la dimensión vínculos con los compañeros el 48.55% se hallan en disconformidad en que se encuentran orgullosos con el vínculo que tienen con sus dirigentes. La conclusión fue que el agobio se vincula seguida y elocuentemente en la complacencia en el trabajo de los trabajadores administrativos.

Se ha tomado en cuenta como sexto objetivo específico establecer de qué modo los objetivos claros intervienen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.647 situándolo en una posición de efectivo moderado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, Daza (2019), concluyó que la capacitación es un

elemento motivador que consiente el desarrollo en el contexto particular y competitivo, que tiene que ser tomado en cuenta por los jefes de los grupos en busca de optimizar la producción en las prestaciones y la protección del paciente.

Se ha tomado en cuenta como séptimo objetivo específico determinar de qué modo la unidad de adeudo interviene en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un importe de 0.418 situándolo en una posición de efectivo moderado, asimismo un grado de importancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Bajo este contexto, Becerra (2019) concluye que la labor en grupo es un asunto importante en las empresas, por este motivo internamente en el Laboratorio Clínico se tiene que poner en práctica las acciones requeridas con el fin de desarrollar grupos de labor eficaces, un ambiente laboral propicio y de este modo lograr los propósitos organizacionales.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El apoyo interno y externo interviene significativamente en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.646 situándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la institución realiza constantemente mejoras en la infraestructura y mantenimiento en las instalaciones será mayor la satisfacción de los trabajadores con las actividades que desarrolla para la municipalidad.

La buena comunicación influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.686 situándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la institución plantea estrategias a mejorar la trasmisión de la información para que sea fidedigna y útil entre cada grupo de trabajo será mayor la satisfacción de los trabajadores con las actividades que desarrolla para la municipalidad.

La confianza de mutua interviene significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.572 situándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la institución implementa programas de fortalecimiento sobre la confianza recíproca entre el grupo de trabajo será mayor la satisfacción en la relación interpersonal que se maneja durante la jornada laboral.

La habilidad de negociación interviene significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.555 situándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la institución genera un ambiente de respeto, libertad y seguridad para desarrollar la capacidad de conciliación entre las posibles diferencias que exista entre el grupo de trabajo será mayor el efecto de satisfacción en la interacción que mantiene con sus colegas.

Las habilidades relevantes intervienen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.727 situándolo en una posición de positivo elevado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la organización organiza reuniones en horarios no laborales para promover la capacidad del personal para trabajar adecuadamente como equipo mejorara el ambiente laboral en el que todo talento humano pueda rendir al máximo.

Los objetivos claros influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados conseguidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.647 situándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la entidad realice capacitaciones donde pueda proveer de conocimientos a su personal para que cuenten con la habilidad y capacidad de desarrollar sus funciones de acuerdo con los objetivos de la municipalidad será mayor su productividad siendo esta alta y eficiente.

La unidad de compromiso interviene significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.418 situándolo en una posición de positivo moderado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05. Esto implica que si la entidad fomente la participación activa del personal mediante la realización de reuniones de retroalimentación donde se plasme las metas definidas junto a cada grupo de trabajo

será mayor la satisfacción de los trabajadores con los procedimientos que debe seguir dentro de la municipalidad.

El trabajo en equipo interviene significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Barranca; donde de los resultados obtenidos a través de la Prueba de Rho de Spearman es un valor de 0.700 situándolo en una posición de positivo elevado, asimismo un nivel de significancia de 0.00 siendo menor al 0.05.

6.2 Recomendaciones

Realizar constantemente mejoras en la infraestructura y mantenimiento en las instalaciones con la finalidad de continuar manteniendo la satisfacción del personal con las actividades que desarrolla para la municipalidad.

Establecer estrategias de mejoras en la trasmisión de la información para que sea fidedigna y útil entre cada grupo de trabajo para que la satisfacción del personal con las actividades que desarrolla para la municipalidad incremente.

Implementar programas de fortalecimiento sobre la confianza recíproca entre el grupo de trabajo con el fin de fomentar mayor satisfacción en la relación interpersonal que se maneja durante la jornada laboral.

Genera un clima de respeto, confianza y seguridad para desarrollar la capacidad de conciliación entre las posibles diferencias que exista entre el grupo de trabajo con el fin que el efecto de satisfacción sea positivo en la interacción con sus colegas.

Organizar reuniones en horarios no laborales para promover la capacidad del personal para trabajar adecuadamente como equipo y así generar un ambiente laboral en el que todo talento humano pueda rendir al máximo.

Fomentar la participación activa del personal mediante la realización de reuniones de retroalimentación donde se plasme las metas definidas junto a cada grupo de trabajo logrando de este modo aumentar satisfacción del personal con los procedimientos que debe seguir dentro de la municipalidad.

Realizar capacitaciones donde se provea de conocimientos a su personal para que cuenten con la habilidad y capacidad de desarrollar sus funciones de acuerdo con los objetivos de la municipalidad de esa manera su productividad será eficiente.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arias, L. (2008). *Fundamentos del aprendizaje*. Arequipa: Editorial Vicarte.
- Bernal, C., & Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). Colombia: Pearson.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *comportamiento organizacional administración de pesonas y organizaciones*. (12 ed.). Mexico D.F: cengage learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodologia de la investigación*. México: INEGI.
- Louffat, E. (2013). *Administración de equipo humano*. Argentina: Cengage Learning.
- Martinez, M. (2013). *La gestion empresarial equilibrando objetivos y valores*. Madrid, España: Diaz de santos. Recuperado el 03 de febrero de 2020
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Ríos, R. (2015). *El talento humano en los sistemas de gestión*. Colombia: Icontec.
- Robbins, R. (2011). *Administración* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.

Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México.

7.2 Fuentes electrónicas

Aguirre, G. (2020). *Satisfacción laboral vs Clima organizacional. "Percepciones de los empleados de una organización comercial de Guatemala"*. Tesis de maestría, Universidad EAFIT, Guatemala. Recuperado el 11 de enero de 2022, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17463/GersonDavid_Aguirre_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Alles, M. (2009). *Construyendo Talento*. Argentina: Granica. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/construyendo-talento-programas-de-desarrollo-para-el-crecimiento-de-las-personas-y-la-continuidad-de-las-organizaciones-martha-alles.pdf>

Astudillo, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasal Patiño Salvador*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 10 de enero de 2022, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>

Becerra, F. (2019). *El trabajo en equipo de los colaboradores de un laboratorio: Factores que afectan su eficiencia y el liderazgo de equipos*. Tesis de maestría, Universidad EAN, Popayán. Recuperado el 10 de enero de 2021, de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9587/LopezDiana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cadavid, J. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en aprendices de una empresa sector avícola colombiano*. Tesis de grado, Universidad de San Buenaventura, Medellín. Recuperado el 10 de enero de 2021, de

http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/7918/1/Satisfaccion_Laboral_Motivacion_Cadavid_2020.pdf

- Cassiani, B. (2019). *El Liderazgo Directivo y las Dinámicas del Trabajo Cooperativo : una apuesta a la convivencia y el aprendizaje en la Comunidad Educativa de Santa Fe de Icoatea en los años 2007 -2013*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena de Indias. Recuperado el 11 de enero de 2022, de <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/1693/0074568.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, G., Peralta, & V. (2021). *La comunicación organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital de Bellavista 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Tarapoto. Recuperado el 10 de enero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73487/Chavez_CGT-Peralta_LVT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chumo, J., & Lozada, R. (2021). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores del departamento de seguridad de una Municipalidad del distrito de Lima, 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Callao. Recuperado el 11 de enero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54427/Chumo_CJE-Lozada_SRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, D. (2019). *El trabajo en equipo de los colaboradores de un laboratorio: factores que afectan su eficiencia y liderazgo en equipos*. Tesis de maestría, Universidad EAN, Popayán. Recuperado el 10 de enero de 2022, de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9587/LopezDiana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Macarlupu, J. (2018). *Liderazgo en el clima organizacional de los trabajadores del Hospital San Juan Bautista, Huaral– 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 21 de diciembre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16207/Macarlu pu_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paredes, L. (2020). *Gestión de talento humano y el trabajo en equipo en la empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C) Los Olivos - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Recuperado el 11 de enero de 2022, de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4664/PAREDES%20MACEDO%20LUIS%20ENRIQUE%20-%20MAESTR%20c3%8dA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, E. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, año 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 10 de enero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27444/quispe_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2019). *Estrés laboral y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Chavín, 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro, Huaraz. Recuperado el 10 de enero de 2022, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14360/Tesis_64316.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solano, G. (2019). *Planeación estratégica y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huaura, 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Telesup, Lima. Recuperado el 10 de enero de 2021, de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/985/1/SOLANO%20GIRON%20DORILA%20GLADYS.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO					
DIMENSIÓN 01					
1. Existe un clima de respaldo en la municipalidad.					
2. La municipalidad ofrece incentivos por un buen desempeño.					
3. La municipalidad cuenta con una infraestructura adecuada.					
4. La municipalidad provee los recursos necesarios para un buen desempeño.					
5. Se otorgan, por parte de la municipalidad, recompensas por un trabajo eficiente.					
DIMENSIÓN 02					
6. Se corrigen los malos entendidos que surgen en tu grupo de trabajo.					
7. Se maneja información fidedigna y útil entre las personas de tu grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN 03					
8. Siente confianza y responsabilidad por parte de su grupo de trabajo.					

9. Existe una confianza recíproca entre su persona y su grupo de trabajo.					
10. No existe diferencias entre los miembros de tu grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN 04					
11. Existe una atmosfera de confianza en tu centro laboral.					
12. Llega con rapidez a un acuerdo con los miembros de su grupo de trabajo.					
13. Tiene la capacidad de confrontar y conciliar las diferencias con su grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN 05					
14. Coordina y mantiene buenas relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.					
15. Cuenta con las habilidades técnicas e interpersonales necesarias para cumplir con su rol de manera eficiente.					
16. Su grupo de trabajo está conformado por individuos competentes.					
17. Su grupo tiene la capacidad de trabajar adecuadamente como equipo.					
DIMENSIÓN 06					
18. Comprende de manera clara los objetivos de la municipalidad.					
19. Se identifica con el grupo.					
20. Tiene las metas definidas junto a su grupo de trabajo.					
21. Comparte objetivos con su grupo de trabajo.					
22. Su líder orienta de manera clara a su grupo.					
DIMENSIÓN 07					
23. Se otorga cierta interdependencia en su grupo.					
24. Existe disposición y dedicación al cumplimiento de objetivos.					
25. Su equipo de trabajo se entrega a los objetivos.					
26. Su equipo demuestra lealtad.					
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
27. Se siente satisfecho con las actividades que desarrolla para la municipalidad.					
28. Se siente satisfecho con los procedimientos que debe seguir dentro de la municipalidad.					
DIMENSIÓN 02					
29. Se siente satisfecho con su salario actual.					
30. Se siente satisfecho con los incentivos que otorga la municipalidad.					
DIMENSIÓN 03					
31. Se siente satisfecho con las oportunidades de ascenso que otorga la municipalidad.					
32. Se siente satisfecho con las capacitaciones que le otorga la municipalidad.					

DIMENSIÓN 04				
33. Se siente satisfecho con el clima laboral que se vive dentro de la municipalidad.				
34. Se siente satisfecho con la interacción que mantiene con sus colegas.				

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

		f	%
Válido	M	88	51,5
	F	83	48,5
	Total	171	100,0

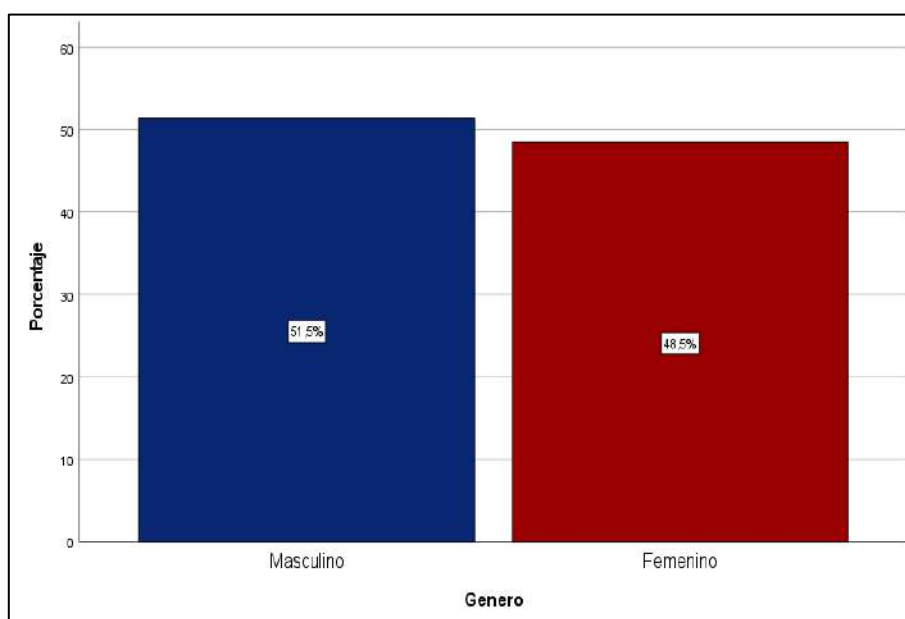


Figura. Género.

Se muestra en la Tabla que el 48.5% son del género femenino y el 51.5% pertenece al género masculino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL TRABAJO EN EQUIPO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.714
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	855.545
	gl	325
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.845
p2	1.000	0.854
p3	1.000	0.884
p4	1.000	0.759
p5	1.000	0.780
p6	1.000	0.820
p7	1.000	0.775
p8	1.000	0.766
p9	1.000	0.929
p10	1.000	0.842
p11	1.000	0.727
p12	1.000	0.779
p13	1.000	0.795
p14	1.000	0.890
p15	1.000	0.654
p16	1.000	0.861
p17	1.000	0.894
p18	1.000	0.719
p19	1.000	0.901
p20	1.000	0.784
p21	1.000	0.887
p22	1.000	0.874
p23	1.000	0.807
p24	1.000	0.796
p25	1.000	0.794
p26	1.000	0.713
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.819
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	64.429
	gl	10
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p27	1.000	0.573
p28	1.000	0.660
p29	1.000	0.766
p30	1.000	0.605
p31	1.000	0.519
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL TRABAJO EN EQUIPO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	26

CONFIABILIDAD DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.847	5

ANEXO N° 05 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32
3	1	5	1	3	1	4	1	4	5	3	4	3	2	1	4	2	5	4	3	2	1	2	4	2	5	4	1	4	5	3	
5	4	5	2	2	5	5	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	1	5	2	4	3	5	4	2	5	2	3	1	2	
3	5	2	1	5	5	1	3	2	1	4	5	3	5	1	2	4	5	1	1	5	5	2	3	2	1	1	3	2	1	4	
5	3	3	5	2	1	2	4	3	1	4	1	2	2	4	2	5	1	2	4	5	2	1	4	1	4	2	4	3	1	4	
1	4	1	3	2	2	4	3	3	5	2	1	2	1	3	2	1	5	1	1	3	2	4	5	5	3	4	5	3	5	2	
4	1	2	1	1	1	1	5	5	4	2	2	3	1	1	3	5	3	5	5	5	2	5	5	3	1	1	5	5	4	2	
5	3	1	5	2	3	3	3	4	1	3	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	1	3
5	1	1	5	2	3	3	5	4	4	2	2	1	4	2	5	5	2	5	3	5	3	5	2	2	5	3	2	4	4	2	
2	3	4	1	3	1	4	3	1	3	3	2	4	1	2	2	5	4	1	3	3	3	5	3	1	4	4	3	1	3	3	
3	2	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	3	2	2	1	5	5	3	2	4	4	3	1	5	2	1	4	4	4	4	
3	1	3	1	4	5	5	4	4	4	1	5	3	1	5	3	1	1	1	1	3	3	3	5	3	1	5	4	4	4	5	
3	4	1	1	2	5	5	2	2	4	5	4	3	5	1	4	2	1	1	2	3	4	1	1	2	5	5	2	2	4	5	
1	4	5	4	4	3	5	3	1	2	4	2	1	3	3	4	1	1	1	2	1	4	5	4	4	3	5	3	1	2	4	
5	1	5	1	2	3	1	5	1	3	4	2	4	4	5	2	2	2	2	1	5	1	5	1	2	3	1	1	1	3	4	
5	2	2	4	5	3	5	4	4	1	3	2	2	4	1	4	2	1	2	1	5	2	2	4	5	3	5	4	4	1	1	
4	1	1	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	5	3	5	3	5	3	5	1	
2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	5	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	5	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1
2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	
1	2	5	1	2	2	1	1	1	2	1	1	5	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	2	1	
1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1
1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	5	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
5	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	5	1	1	1	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1
1	5	2	3	3	3	2	5	3	5	1	5	5	3	3	2	2	1	1	2	1	5	2	3	3	3	2	5	3	5	1	
3	5	3	5	5	3	3	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 06 – BASE DE DATOS

G e n e r o	TRAB AJO EN EQUIP O	Apoyo intern o y extern o	p				Buen a comu nicac ión	p		Conf ianza de mutu a	p		Habili dad de negoci ación	p			Habili dad de negoci ación	p				Obj etiv os clar os	p					Unida d de compr omiso	p	p	p	p		
			1	2	3	4		6	7		8	9		10	11	12		13	4	5	6		7	8	9	0	1						2	3
1	67	15	4	3	1	4	3	7	2	5	8	1	2	5	8	5	2	1	9	2	5	1	1	14	1	2	5	5	1	6	1	2	2	1
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	38	7	2	1	1	1	2	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	10	1	3	3	3	6	1	1	2	1	1	5	2	1	1	1
1	75	19	4	4	4	3	4	5	3	2	8	5	2	1	10	2	4	4	9	5	2	1	1	14	3	1	4	4	2	10	2	5	2	1
2	82	15	3	3	3	1	5	9	5	4	7	2	2	3	5	3	1	1	15	4	3	4	4	22	4	5	4	4	5	9	1	3	3	2
2	75	12	1	1	5	2	3	7	2	5	8	2	1	5	8	4	2	2	14	5	4	2	3	17	3	3	1	5	5	9	3	4	1	1
2	74	15	4	4	1	3	3	4	2	2	14	4	5	5	8	3	1	4	9	5	1	2	1	9	1	1	3	1	3	15	5	3	4	3
2	76	13	1	4	2	1	5	5	4	1	11	4	5	2	6	1	4	1	9	2	5	1	1	19	5	1	5	5	3	13	5	2	2	4
2	84	17	4	3	2	4	4	6	5	1	9	4	2	3	12	5	5	2	13	3	3	2	5	16	5	2	5	2	2	11	3	4	3	1
2	70	14	5	4	1	2	2	3	1	2	9	3	2	4	5	1	3	1	15	2	5	4	4	9	1	2	1	1	4	15	3	5	3	4
1	80	16	1	4	4	4	3	3	1	2	15	5	5	5	7	2	2	3	11	1	1	5	4	14	1	5	3	2	3	14	3	4	4	3
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	85	18	5	1	5	2	5	10	5	5	14	5	5	4	9	3	2	4	9	2	4	1	2	15	1	1	5	3	5	10	2	2	5	1
1	76	12	2	1	5	1	3	5	2	3	10	3	5	2	8	5	2	1	12	2	2	3	5	18	5	2	5	5	1	11	2	4	2	3
1	88	20	4	2	5	4	5	9	5	4	12	4	3	5	7	3	1	3	11	5	1	1	4	20	4	2	5	4	5	9	2	4	2	1
1	64	13	3	2	1	4	3	5	3	2	9	2	5	2	8	4	3	1	10	3	4	2	1	13	3	2	1	4	3	6	1	1	2	2
1	72	10	5	1	2	1	1	6	1	5	12	4	5	3	6	3	1	2	11	2	1	3	5	10	5	1	2	1	1	17	5	3	5	4
1	62	11	2	2	3	2	2	4	2	2	8	2	2	4	9	2	2	5	8	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	2	2	5	2
1	90	16	2	5	2	2	5	7	2	5	12	2	5	5	11	2	5	4	14	2	5	2	5	16	2	5	2	2	5	14	2	5	4	3
1	64	13	3	1	5	3	1	4	3	1	8	3	1	4	9	3	1	5	8	3	1	3	1	13	3	1	5	3	1	9	3	1	2	3
1	39	8	1	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	8	1	1	4	1	1	10	1	1	4	4
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	70	15	4	1	5	4	1	5	4	1	10	4	1	5	7	4	1	2	10	4	1	4	1	15	4	1	5	4	1	8	4	1	2	1
1	87	16	5	2	2	5	2	7	5	2	12	5	2	5	9	5	2	2	14	5	2	5	2	16	5	2	2	5	2	13	5	2	3	3
1	94	19	4	3	5	4	3	7	4	3	12	4	3	5	11	4	3	4	14	4	3	4	3	19	4	3	5	4	3	12	4	3	3	2
1	106	20	5	4	2	5	4	9	5	4	10	5	4	1	14	5	4	5	18	5	4	5	4	20	5	4	2	5	4	15	5	4	2	4
1	73	14	1	4	4	1	4	5	1	4	9	1	4	4	7	1	4	2	10	1	4	1	4	14	1	4	4	1	4	14	1	4	4	5
1	58	9	1	3	1	1	3	4	1	3	6	1	3	2	8	1	3	4	8	1	3	1	3	9	1	3	1	1	3	14	1	3	5	5
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	81	15	5	2	1	5	2	7	5	2	9	5	2	2	8	5	2	1	14	5	2	5	2	15	5	2	1	5	2	13	5	2	4	2
1	31	5	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	3	4	1	1	2	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	6	1	1	2	2
1	81	17	2	4	5	2	4	6	2	4	8	2	4	2	11	2	4	5	12	2	4	2	4	17	2	4	5	2	4	10	2	4	3	1
1	88	15	2	5	1	2	5	7	2	5	10	2	5	3	12	2	5	5	14	2	5	2	5	15	2	5	1	2	5	15	2	5	5	3
1	71	13	3	2	3	3	2	5	3	2	10	3	2	5	7	3	2	2	10	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	5
1	62	13	1	3	5	1	3	4	1	3	8	1	3	4	9	1	3	5	8	1	3	1	3	13	1	3	5	1	3	7	1	3	1	2
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	68	14	3	2	4	3	2	5	3	2	10	3	2	5	7	3	2	2	10	3	2	3	2	14	3	2	4	3	2	8	3	2	1	2
1	75	15	4	1	5	4	1	5	4	1	10	4	1	5	9	4	1	4	10	4	1	4	1	15	4	1	5	4	1	11	4	1	4	2
1	75	15	4	1	5	4	1	5	4	1	9	4	1	4	8	4	1	3	10	4	1	4	1	15	4	1	5	4	1	13	4	1	5	3
1	76	13	5	1	1	5	1	6	5	1	11	5	1	5	8	5	1	2	12	5	1	5	1	13	5	1	1	5	1	13	5	1	2	5
1	92	19	2	5	5	2	5	7	2	5	12	2	5	5	8	2	5	1	14	2	5	2	5	19	2	5	5	2	5	13	2	5	1	5
1	56	11	2	2	3	2	2	4	2	2	9	2	2	5	5	2	2	1	8	2	2	2	2	11	2	2	3	2	2	8	2	2	3	1
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
1	42	7	1	2	1	1	2	3	1	2	6	1	2	3	5	1	2	2	6	1	2	1	2	7	1	2	1	1	2	8	1	2	2	3
1	72	15	1	5	3	1	5	6	1	5	7	1	5	1	8	1	5	2	12	1	5	1	5	15	1	5	3	1	5	9	1	5	2	1
2	99	21	5	3	5	5	3	8	5	3	11	5	3	3	11	5	3	3	16	5	3	5	3	21	5	3	5	5	3	11	5	3	2	1
2	72	12	3	2	2	3	2	5	3	2	9	3	2	4	9	3	2	4	10	3	2	3	2	12	3	2	2	3	2	15	3	2	5	5
1	72	13	5	1	1	5	1	6	5	1	7	5	1	1	9	5	1	3	12	5	1	5	1	13	5	1	1	5	1	12	5	1	2	4
2	78	15	2	4	3	2	4	6	2	4	11	2	4	5	7	2	4	1	12	2	4	2	4	15	2	4	3	2	4	12	2	4	3	3
1	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
2	45	7	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	4	7	1	1	5	4	1	1	1	1	7	1	1	3	1	1	12	1	1	5	5
2	28	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1

IÓN LABORAL	trabajo	7	8	percibido	9	0	desarrollo	1	2	colegas	3	4
26	7	2	5	9	4	5	4	2	2	6	4	2
23	3	2	1	6	5	1	9	4	5	5	1	4
27	4	3	1	8	5	3	8	4	4	7	5	2
17	3	2	1	6	3	3	4	1	3	4	2	2
23	9	5	4	3	2	1	8	4	4	3	1	2
20	5	1	4	5	4	1	2	1	1	8	5	3
25	7	2	5	7	3	4	5	1	4	6	3	3
28	8	4	4	9	4	5	4	3	1	7	3	4
25	7	2	5	8	5	3	4	3	1	6	5	1
21	5	4	1	4	3	1	7	2	5	5	2	3
31	9	5	4	7	5	2	6	4	2	9	5	4
26	7	5	2	10	5	5	6	2	4	3	1	2
27	7	5	2	9	5	4	7	2	5	4	2	2
32	9	4	5	7	5	2	6	1	5	10	5	5
22	2	1	1	5	1	4	9	4	5	6	5	1
27	5	1	4	7	5	2	6	5	1	9	5	4
26	3	1	2	9	5	4	8	4	4	6	3	3
29	6	5	1	10	5	5	7	5	2	6	4	2
28	7	2	5	9	4	5	10	5	5	2	1	1
28	4	3	1	7	2	5	7	5	2	10	5	5
10	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	1	1
37	9	5	4	9	5	4	10	5	5	9	5	4
20	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1
28	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
28	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
20	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5
28	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
20	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1
20	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
16	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
12	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
24	6	1	5	6	1	5	6	1	5	6	1	5
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
16	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
20	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1
32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5
20	5	4	1	5	4	1	5	4	1	5	4	1
32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5

32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5
28	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
24	6	1	5	6	1	5	6	1	5	6	1	5
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
12	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
36	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
28	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
36	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
12	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
28	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3
32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
16	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
28	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3
32	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4
12	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
16	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
12	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
32	8	3	5	8	3	5	8	3	5	8	3	5
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
16	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
24	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
24	6	1	5	6	1	5	6	1	5	6	1	5
28	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3
24	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2
24	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
32	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4
28	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7	4	3
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
36	9	4	5	9	4	5	9	4	5	9	4	5
16	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
28	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
20	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
24	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3
32	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
16	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1

24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
24	6	1	5	6	1	5	6	1	5	6	1	5
28	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
28	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	4
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
20	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
16	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1
24	6	2	4	6	2	4	6	2	4	6	2	4
16	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
12	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
20	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2
24	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
12	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
12	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
32	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4
28	7	2	5	7	2	5	7	2	5	7	2	5
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
40	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
8	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
24	6	1	5	6	1	5	6	1	5	6	1	5
16	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
20	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3
36	9	5	4	9	5	4	9	5	4	9	5	4
24	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3
16	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
32	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3
20	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4
20	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3
24	6	5	1	6	5	1	6	5	1	6	5	1
12	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1
16	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
16	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4	1	3

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ
ASESOR

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE

Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
SECRETARIO

Dr. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA
VOCAL