

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA  
ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJO  
EN EQUIPO EN EL LABORATORIO VON BAEYER ELC EIRL, 2019**

**PRESENTADO POR**

**LETICIA LIZBETH CORTEZ OLAECHEA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**MAESTRA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**ASESOR**

**Dr. WILLIAM EDUARDO MORY CHIPARRA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**COMPORTAMIENTO HUMANO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**Dedicatoria**

A mis padres, familiares y amigos.

**Agradecimiento**

A todos los profesores de la Escuela de  
Posgrado de la Universidad Peruana de  
Ciencias e Informática.

## Índice

Paginas Preliminares	Páginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

## Capítulo I

### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Definición del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la investigación	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Hipótesis de la investigación	21
1.4.1. Hipótesis general	21
1.4.2. Hipótesis específicas	22
1.5. Variables y dimensiones	22
1.6. Justificación de la investigación	26

## Capítulo II

## **2. MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación	28
2.2. Bases teóricas	36
2.3. Definición de términos básicos	56

### **Capítulo III**

## **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

3.1. Tipo de investigación	58
3.2. Diseño de investigación	59
3.3. Población y muestra de la investigación	60
3.4. Técnicas para la recolección de datos	61
3.4.1. Descripción de los instrumentos	61
3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos	62
3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	64

### **Capítulo IV**

## **4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	66
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones	66
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones	79
4.1.3. Prueba de normalidad	86
4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación	88

### **Capítulo V**

## **5. DISCUSIÓN**

5.1. Discusión de resultados obtenidos	96
5.2. Conclusiones	101
5.3. Recomendaciones	102

<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	103
<b>ANEXOS</b>	109
Anexo 1. Matriz de consistencia	110
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos	112
Anexo 3. Base de datos	116
Anexo 4. Evidencia digital de similitud	118
Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio	119

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable autoevaluación del desempeño laboral.</i>	25
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable trabajo en equipo.</i>	26
Tabla 3	<i>Diferencias entre grupo de trabajo y equipo de trabajo.</i>	49
Tabla 4	<i>Niveles de la Comunicación.</i>	51
Tabla 5	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	66
Tabla 6	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de satisfacción del cliente en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	68
Tabla 7	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de labor en el área en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	69
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de logros laborales en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	70
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de crecimiento personal en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	71
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	72
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	74
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	75
Tabla 13	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	76
Tabla 14	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	78
Tabla 15	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	79
Tabla 16	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de Autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	80

Tabla 17	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de Autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	82
Tabla 18	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	83
Tabla 19	<i>Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu de equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</i>	85
Tabla 20	<i>Prueba de normalidad de las variables: autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo y dimensiones.</i>	86
Tabla 21	<i>Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo.</i>	88
Tabla 22	<i>Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación.</i>	90
Tabla 23	<i>Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación.</i>	91
Tabla 24	<i>Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación.</i>	93
Tabla 25	<i>Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu en equipo.</i>	94



## Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	Tipos de innovación.	54
<i>Figura 2</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	67
<i>Figura 3</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de satisfacción del cliente en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	68
<i>Figura 4</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de labor en el área del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	69
<i>Figura 5</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de logros labores en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	70
<i>Figura 6</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de crecimiento personal en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	71
<i>Figura 7</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	73
<i>Figura 8</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	74
<i>Figura 9</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	75
<i>Figuran 10</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	77
<i>Figura 11</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	78
<i>Figura 12</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	79
<i>Figura 13</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	81
<i>Figura 14</i>	Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	82

- Figura 15* Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 84
- Figura 16* Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu de equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 85

## Resumen

Esta investigación se realizó para explicar la relación de la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

La investigación implementada fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. Y que responde al diseño no experimental de corte transversal. Tuvo como muestra de estudio a 25 trabajadores del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC. La técnica de estudio utilizada fue la encuesta y el análisis de documentos. Y los cuestionarios utilizados para ambas variables de estudio fueron validados y confiables.

Se obtuvo como conclusión que el resultado de coeficiente de correlación según Rho de Spearman es igual a 0.765\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada. Y que el nivel de significancia ( $\text{sig.} = 0.000$ ), el cual; es menor que el valor  $p = 0.05$ ; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ). Es decir, existe relación significativa, en un nivel positivo y de magnitud moderada, entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Palabras clave: autoevaluación del desempeño laboral, trabajo en equipo, comunicación, innovación, participación y espíritu de equipo.

### Abstract

Esta investigación se realizó para explicar la relación de la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

La investigación implementada fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional. Y que responde al diseño no experimental de corte transversal. Tuvo como muestra de estudio a 25 trabajadores del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC. La técnica de estudio utilizada fue la encuesta y el análisis de documentos. Y los cuestionarios utilizados para ambas variables de estudio fueron validados y confiables. Keywords: self-evaluation of work performance, teamwork, correlation.

Se obtiene como conclusión el resultado del coeficiente de correlación según Rho de Spearman es igual a 0.765 \*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada. Y que el nivel de significancia ( $\text{sig.} = 0.000$ ), el cual; es menor que el valor  $p = 0.05$ ; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, existe relación significativa, en un nivel positivo y de magnitud moderada, entre la autoevaluación del rendimiento laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Keywords: self-evaluation of work performance, teamwork, communication, innovation, participation and team spirit.

## **Introducción**

El gran cambio que han sufrido las organizaciones en los últimos años ha alentado un mayor trabajo cooperativo y de equipo. Si el trabajo hasta ahora puede organizarse individualmente, hoy es necesario que dos o más trabajadores cooperen entre sí para lograr ciertos resultados. La complejidad de las organizaciones significa trabajar con objetivos comunes, dependiendo de las funciones adquiridas o funciones predeterminadas.

Así es como la evaluación del desempeño, como en la actualidad, apunta a aumentar la eficiencia de los procesos y la implementación de mejoras, ya que será un factor generador de cambio y una herramienta de control. Todo esto, hace posible proyectar y potencializar el talento humano de la organización a niveles impredecibles de productividad, motivación y desarrollo, es decir, es obvio que la organización alcanzará los objetivos que establece, solo en proporción directa a la calidad de su talento humano. Lo anterior será seguido por un seguimiento adecuado del desempeño laboral de los empleados, que se logra mediante la implementación de un sistema bien conocido para la autoevaluación del desempeño.

Es por eso que trabajar en equipo requiere la movilización de recursos propios y externos, de ciertos conocimientos, habilidades y actitudes, que permiten a un individuo adaptarse y alcanzar a otros en una situación y en un contexto dado, una tarea, para luego poder implementar un sistema de autoevaluación adecuado en el desarrollo de sus funciones individuales y grupales.

En este sentido, esta investigación titulada Autoevaluación del desempeño laboral en el trabajo en equipo en el Laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. En este contexto, los Laboratorios Von Baeyer ELC, EIRC, están tratando de implementar un sistema de autoevaluación en sus propios resultados para cada uno de sus trabajadores de acuerdo con el

puesto, función o labor que desempeñan en el laboratorio y, a su vez, evalúa la función óptima y adecuada en el trabajo en equipo.

Para realizar esta investigación, se utilizó la siguiente metodología basada en un estudio de aplicación correlacional y no experimental: transversal. Estructurado en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Este capítulo se refiere al problema, donde realmente surge el problema, luego la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la formulación de hipótesis y la identificación y operación de las variables de estudio.

Capítulo II: En este capítulo definimos el marco teórico que incluye antecedentes nacionales e internacionales, fundamentos teóricos y la definición de términos básicos.

Capítulo III: En este capítulo, discutimos la metodología de estudio, que incluye la construcción de métodos, la población de estudio, los métodos de investigación, la técnica de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de información.

Capítulo IV: En este capítulo, todo se transfiere a resultados de búsqueda, los resultados de búsqueda se presentan a través de tablas y gráficos de la variable independiente y dependiente.

Capítulo V: En este capítulo, apoyamos después del análisis correspondiente de los resultados de la investigación, la prueba de hipótesis (discusión), las conclusiones y las recomendaciones finales.

Finalmente, en la última parte de la investigación, se destacan referencias y apéndices donde se presentan herramientas de evaluación para proporcionar una referencia clara y confiable.

## **Capítulo I**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Actualmente, las organizaciones tienen equipos de trabajo desorganizados con poca motivación y no tienen en cuenta los objetivos personales para alinearlos con los objetivos empresariales, lo que impide el logro de los objetivos establecidos. Pues, no solo deben analizarse los factores internos, sino que también deben evaluarse los cambios externos y globales que afectan a las organizaciones.

Otros componentes que deben tenerse en cuenta internamente son los valores, las ideas, las formas de comunicarse y hacer las cosas, que pueden convertirse en complicados lazos de convivencia, porque no todas las personas dentro de una organización trabajan de la misma manera, ni al mismo ritmo, lo que puede dar lugar a que los objetivos no se logren o se lleven a

cabo en otros momentos según lo determinado en el proceso de planificación, así como también puede generar desgaste en el personal causando desmotivación, bajo rendimiento y altas tasas de rotación.

Por lo tanto, es necesario identificar claramente qué habilidades y capacidades tiene cada miembro de la organización para aprovechar estas habilidades y así asignar las diversas tareas y roles dentro de un grupo de trabajo para lograr la optimización del tiempo y la productividad. Pero este proceso solo se llevará a cabo de la manera correcta, siempre y cuando se implemente un sistema de evaluación y autoevaluación adecuado en el desempeño laboral.

Ante esta realidad, las normas en el mundo de los negocios cambian constantemente y crean nuevos desafíos para todos los involucrados en la economía global. Por lo tanto, mantenerse competitivo significa adoptar cambios, establecer nuevas relaciones, optimizar el talento humano y convertir las empresas en compañías interactivas dirigidas tanto por el cliente como por el empleado.

Cabe señalar que desde que un hombre trabaja para otro, su trabajo siempre ha sido evaluado. Es por eso que Parra en Montoya (2007) señala que "el éxito o el fracaso del desarrollo del desempeño humano en las organizaciones depende de la filosofía utilizada para determinarlo y las actitudes de la persona" (p.388). Sin embargo, las grandes corporaciones han considerado durante la última década que esta valoración es insuficiente y a menudo utilizan un sistema formal de evaluación del desempeño laboral para evaluar el trabajo realizado por sus trabajadores. Debido a que la evaluación del desempeño laboral no es un fin en sí mismo, sino un instrumento que busca mejorar los recursos humanos, ya que este sistema de autoevaluación puede detectar problemas de monitoreo, integración del trabajador en la empresa o en el puesto que está ejerciendo, la falta de utilización de su potencial o su baja motivación.



Es por ello, que las empresas utilizan los resultados de la autoevaluación del desempeño laboral para decidir sobre los cambios de trabajo, asignar incentivos financieros o la necesidad de capacitación o motivación para sus empleados. Así también, los trabajadores reciben beneficios tales como conocer las expectativas de sus jefes sobre ellos y ver cómo se canalizan sus problemas.

Pero, estos sistemas de autoevaluación del desempeño laboral no son nuevos, es decir, las rutinas para evaluar el desempeño laboral son tan antiguas como la relación laboral para los dependientes y se han actualizado gradualmente, por ejemplo, en el siglo XVI, San Ignacio de Loyola utilizó un sistema para evaluar a los jesuitas a través de informes escritos y notas. Así también, en 1918 la empresa General Motors diseñó un sistema de evaluación para sus ejecutivos que fue una significativa innovación en su materia para la época. Más adelante en la Segunda Guerra Mundial, el sistema de evaluación se generalizó en las organizaciones hasta nuestros días.

En los últimos tiempos, las evaluaciones se han utilizado para tomar decisiones sobre remuneración, promoción, documentación, capacitación, planificación del personal, transferencia, despidos, investigación y retroalimentación. De ello se deduce que las áreas consideradas para la evaluación son el resultado de tareas individuales, comportamiento en el trabajo y características personales tales como actitudes hacia las actividades encomendadas al personal de una organización.

Otros estudios sobre gestión de recursos humanos enfatizan que la evaluación del desempeño laboral ocurre en los Estados Unidos durante las décadas de 1920 y 1930, cuando las organizaciones deciden introducir un procedimiento que les permita justificar una política de compensación relacionada con las responsabilidades laborales y la contribución de los

trabajadores al éxito de la empresa. En España y otros países del mundo, el sistema se extiende desde las décadas de los años 70-80. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, aunque actualmente se están implementando nuevos modelos de evaluación que llevan a cabo el departamento de recursos humanos en las organizaciones, estos aun están sujetos a muchas críticas por la actitud anárquica e informal en la que muchos superiores llevan a cabo los procesos de autoevaluación de sus subordinados en la organización o empresa.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que la evaluación del desempeño laboral es una comúnmente utilizada en la actualidad por las empresas. Pero a pesar de esto, no existe un instrumento de evaluación generalizado para todas las empresas, pues algunas organizaciones lo consideran como sinónimo de: gestión por objetivos, desarrollo de empleados, evento anual relacionado con capacitación y desarrollo y compensación basada en el desempeño.

Es así, que en el Perú y dentro de la empresa laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC no se deja de lado este sistema de autoevaluación para conocer los resultados del trabajo en equipo dentro de los distintos departamentos de la empresa, al mismo tiempo que se verifica el logro de objetivos organizacionales.

A partir de ahí, existe preocupación ante el sistema de autoevaluación que se aplica en la actualidad dentro de laboratorios Von Baeyer a sus trabajadores. Pues, genera como resultado que no se obtenga una medición clara y transparente, razón por la cual existe una gran falta de identificación de rendimiento de los trabajadores en el laboratorio Von Baeyer, es por eso que la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el rendimiento de los trabajadores se ha transformado en una necesidad imperativa para mantener una herramienta adecuada que permita evaluar las funciones que realizarán sus trabajadores, que definan programas de capacitación y actualización, que desarrollen el conocimiento de los talentos humanos, que busquen que el

personal realice sus tareas y que reduzca sus brechas entre el perfil del puesto de trabajo y el perfil del trabajador.

Pues, el trabajo en equipo ha significado un amplio cambio organizacional, ya que ha afectado aspectos como el liderazgo, la motivación, la comunicación y la participación, para lo cual se requiere una mayor interacción entre las personas, que solo se puede lograr con una actitud de colaboración y no individualista. Pues, según un estudio realizado por el Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE) resulta que el 52.3% de los jóvenes cree que el trabajo en equipo es la competencia más buscada por las empresas, seguido por las habilidades de comunicación (33, 3%) y la creatividad (14.4%).

Ante este panorama, la evaluación del desempeño laboral es la herramienta más importante con la que cuentan todas las organizaciones para promover la mejora del desempeño de sus recursos humanos y, en consecuencia, el desempeño de la organización, tener un sistema de evaluación del desempeño adecuado es una condición necesaria para lograr altos niveles de competitividad en las empresas.

Sin embargo, pocas veces, se encuentran en la práctica sistemas de autoevaluación objetivos que garantizar una evaluación efectiva del proceso en cuestión. Estos, en su aplicación, dan lugar a la aparición de una gran cantidad de errores. Y es así que los superiores inmediatos son responsables de la evaluación, preparada a partir de programas formales basados en una gran cantidad de información, algunos de un tipo más objetivo y otros con mayor contenido subjetivo, diseñados por el departamento de recursos humanos o talento humano quienes evalúan que el sistema se adapte a cada escala salarial sin perder la uniformidad del procedimiento. Por lo tanto, el propósito de esta autoevaluación del desempeño laboral, es hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficiencia con el que las personas llevan

a cabo sus actividades, objetivos y responsabilidades en sus trabajos. Al realizar la evaluación, la empresa recibe información para tomar decisiones sobre el funcionamiento de la organización.

Por lo tanto, las evaluaciones de desempeño son una técnica de gestión importante en las actividades administrativas de la organización. Según los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño ayuda a determinar y desarrollar una política que se adapte a las necesidades de la organización, es decir, la autoevaluación de los empleados consiste en evaluar la calidad de su desempeño, obteniendo los resultados que son su responsabilidad. Es por eso que es imperativo que los gerentes, directores, coordinadores y supervisores comprendan la importancia de la necesidad de evaluar el desempeño o rendimiento de los empleados; uno y el otro necesitan esa retroalimentación para conocer sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

## **1.2. Definición del problema**

### 1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?

### 1.2.2. Problemas específicos

1. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?
2. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?

3. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?

4. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### 1.3.1. Objetivo general

Explicar la relación de la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

2. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

3. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

4. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu de equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

### **1.4. Hipótesis de la investigación**

#### 1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### 1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral en el trabajo en equipo con el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.
2. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral con el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.
3. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral con el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.
4. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral con el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### 1.5. Variables y dimensiones

Según Arias, F. (2005), las variables son "una característica o calidad; tamaño o cantidad que puede sufrir cambios y es objeto de análisis, medición, manipulación o control en un estudio" (p.58).

De acuerdo con la naturaleza de este estudio, se utilizó la variable cuantitativa. Arias, F. (2005) señala que están "expresados en valores numéricos o datos" (p.58).

Teniendo claro su definición y naturaleza, se presentan las variables independiente y dependiente, así como sus indicadores y definición conceptual de los mismos:

Variable 1

X) = Autoevaluación del desempeño laboral

Dimensiones

- Satisfacción del cliente

- Labor en el área
- Logros laborales
- Crecimiento personal

El propósito de esta investigación es, a través de teorías científicas, justificar las variables del proyecto tanto para la variable independiente como para la variable dependiente. Por lo tanto, he creído pertinente destacar el pensamiento teórico del señor Chiavenato, I. (2007) quien define: "La evaluación del desempeño es un proceso dinámico, ya que las organizaciones evalúan constantemente a los empleados, ya sea formal o informalmente, continuamente" (p. 233).

#### Dimensiones

D1. Satisfacción del cliente: La percepción del cliente de la medida en que se han cumplido sus requisitos.

D2. Labor en el área: Acción y efecto de trabajar en un área específica dentro de una empresa u organización.

D3. Logros laborales: Todos estos son resultados concretos, rápidos y positivos que representan una ganancia o éxito para la empresa u organización donde se realiza un trabajo.

D4. Crecimiento personal: se trata de lograr el equilibrio y la armonía en nuestro día a día, en relación con nosotros mismos y con los demás dentro de la empresa.

#### Variable 2

Y) = Trabajo en equipo

#### Dimensiones

Nivel de comunicación

Nivel de innovación

Nivel de participación

Nivel de espíritu en equipo

En el mismo orden de ideas, me permito reproducir el pensamiento teórico del señor Solorio, R (2012) señala que: “El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas” (p.6).

Dimensiones

D1. Nivel de comunicación: Es la base de todas las relaciones sociales y puede implementarse desde diferentes niveles lingüísticos.

D2. Nivel de innovación: Es el cambio que introduce nuevas ideas, productos, conceptos, servicios y prácticas para un tema, actividad o negocio específico, con la intención de ser útil para aumentar la productividad.

D3. Nivel de participación: Es la acción y el efecto de asistir (tomar o compartir algo, compartir, noticias).

D5. Nivel de espíritu en equipo: Se refiere al sentido de pertenencia, participación y sentirse parte de un equipo.

Por lo tanto, es necesario incluir variables operativas y dimensiones en la siguiente tabla:



### 1.5.1. Operacionalización de variables y dimensiones

Tabla 1

*Operacionalización de la variable autoevaluación del desempeño laboral.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
	- Resolución de problemas	1-4	Ordinal	Alto
Satisfacción del cliente	- Productos		01 (T.D)	Medio
	- Servicios		05 (T.A)	Bajo
	- Calidad			
	-	5-8	Ordinal	Alto
Labor en el área	Competencias		01 (T.D)	Medio
	- Funciones		05 (T.A)	Bajo
	- Desempeño			
	- Tareas			
Logros laborales	- Resultados	9-11	Ordinal	Alto
	- Ganancias		01 (T.D)	Medio
	- Objetivos		05 (T.A)	Bajo
Crecimiento personal	- Equilibrio	12-15	Ordinal	Alto
	- Armonía		01 (T.D)	Medio
	- Logros		05 (T.A)	Bajo
	- Relación			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable trabajo en equipo.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
Nivel de comunicación	- Canales	1-5	Ordinal	Alto
	- Medios		01 (T.D)	Medio
	- Participación activa		05 (T.A)	Bajo
	- Mensaje			
	- Código			
Nivel de innovación	- Cambios	6-8	Ordinal	Alto
	- Servicios		01 (T.D)	Medio
	- Productos		05 (T.A)	Bajo
Nivel de participación	- Acción	9-13	Ordinal	Alto
	- Efecto		01 (T.D)	Medio
	- Compartir		05 (T.A)	Bajo
	-Integrar			
	- Participar			
Nivel de espíritu en equipo	- Pertenencia	14-17	Ordinal	Alto
	-Participación		01 (T.D)	Medio
	- Compromiso		05 (T.A)	Bajo
	- Equipo			

### **1.6. Justificación de la investigación**

Este trabajo pretende mostrar la relevancia del trabajo en equipo a través de la autoevaluación de desempeño para los empleados, teniendo en cuenta que hoy en día estos indicadores de evaluación constituyen una herramienta importante para la empresa y para los responsables de la gestión del talento humano.

La presente investigación permitirá establecer la autoevaluación del desempeño laboral en conjunto con el trabajo en equipo como una herramienta adecuada para conocer el índice de desempeño de los trabajadores del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, que servirá para crear

planes y políticas para la mejora del talento humano, dado que los empleados y trabajadores se han convertido en uno de los activos más valiosos hoy en día para la empresa en que trabajan.

Es por lo anterior, que se deben tener claro los aspectos a tener en cuenta por parte de los responsables de evaluar el desempeño en las organizaciones y así poder darle importancia a los diversos elementos que son una parte esencial al momento de definir los aspectos o puntos más importantes para implementar la evaluación.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo contribuir al área empresarial, proporcionando información detallada basada en resultados estadísticos, para facilitar una mejor explicación del tema, que servirá como base para futuras investigaciones.

Cabe señalar que esta investigación es, en principio, una referencia al momento de preparar una evaluación de desempeño laboral en los laboratorios Von Baeyer, quienes están comenzando a enfatizar en este proceso de autoevaluación de sus empleados con el fin de medir los indicadores del trabajo en equipo y así identificar el progreso y las contribuciones de los empleados teniendo en cuenta el mejoramiento continuo y el impacto que genera el buen desarrollo de una evaluación de desempeño en la empresa.

## Capítulo II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Carrozo, M. (2015) en España, realizó una investigación titulada: *“Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos”* (Tesis de doctor, Universidad Carlos III de Madrid). Su objetivo de investigación fue estudiar el efecto de la interdependencia y la autonomía sobre la relación entre el trabajo en equipo y los resultados organizativos de las pequeñas EBT. Se realizó una investigación cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 107 pequeñas empresas brasileñas de base tecnológica. Para el procesamiento y análisis de datos se

empleó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, compuesto por tres secciones: la primera, indaga sobre datos generales de la empresa y de su contexto; la segunda, sobre la adopción del trabajo en equipo; y la tercera, sobre los resultados organizativos y se realizó un análisis de regresión lineal múltiple. Concluyendo, que cuando los equipos de trabajo presentan altos niveles de interdependencia y autonomía, éstos generan mejores resultados organizativos.

Toro, L. (2015) en Bogotá, realizó una investigación titulada: “*La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*” (Tesis de especialidad, Universidad Militar Nueva Granada). Su objetivo fue analizar los diferentes conceptos de trabajo en equipo y como se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas. La consulta documental y la investigación sobre el tema del trabajo en equipo permitieron identificar, desde varios puntos de vista, los factores involucrados en el trabajo en equipo adecuado y cómo el liderazgo, la motivación y la colaboración en el desempeño están involucrados en el logro de los objetivos. La metodología elegida para llevar a cabo esta investigación fue de tipo documental y se empleó la revisión bibliográfica como técnica de procesamiento de la información. Finalmente, se concluyó que, a través de consultas con varios autores, fue posible establecer un proceso de colaboración entre el capital humano y las organizaciones, un proceso que involucra las necesidades de una organización y también las necesidades de un empleado, si es posible vincularlos de manera favorable y exitosa. se generan efectos, se habla de ser corresponsables donde las tareas que realizan otras personas son importantes para obtener resultados que generen impacto dentro de la organización, donde la experiencia, la experiencia técnica y el apoyo que se pueden ofrecer a los empleados deben estar en el momento correcto y preciso de la empresa.

Aguilar, H. (2016), en Quetzaltenango, México, realizó una investigación titulada “Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)” (Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar). Su objetivo de investigación fue: determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Basado en el hecho de que el trabajo en el Hotel del Campo se presenta en diferentes días con diferentes grupos de colaboradores no relacionados, lo que impide la comunicación para llevar a cabo el trabajo en equipo; también se observa que el jefe de la organización para las mismas funciones en el trabajo está ausente por largos períodos y cuando los empleados necesitan poderes de toma de decisiones tienen que esperar y esto complica la eficiencia del servicio prestado; Por esta razón, el clima organizacional se ve afectado y los responsables de cada área requieren estrategias de apoyo para generar confianza de los empleados en el acompañamiento que se les otorga. En el presente estudio se utilizó el tipo de investigación cuantitativa, de diseño descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 30 colaboradores, que representan el 60% de la población entre 18 y 40 años de ambos sexos, la mayoría de la religión católica, en el Hotel del Campo en la ciudad de Quetzaltenango. El instrumento utilizado para medir las variables de estudio fue el cuestionario con preguntas de elección sí, no y por qué. Los resultados del estudio mostraron que los colaboradores se sienten satisfechos de pertenecer a la organización, lo que crea un clima organizacional saludable y favorece el trabajo en equipo.

Espinosa, A; Gibert, M; Y Oria, M. (2016) en Cuba, realizó una investigación titulada “*El desempeño de los profesionales de Enfermería*” (Tesis de pregrado, Universidad de Enfermería Lidia Doce). Su objetivo de investigación fue: estructurar la definición de desempeño profesional de enfermería cubana. Se utilizó un diseño de investigación documental.

Aplicando el método de análisis de argumentos de documentos, de los cuales utilizo artículos originales y de revisión publicados de 2005 a 2014 con palabras clave como desempeño profesional y desempeño profesional en sitios web como Scielo, Dialnet, Medline, libros, monografías y disertaciones doctorales, lo que permitió un análisis histórico de cómo la definición ha sido desarrollada. Se prepararon y revisaron diez artículos, tres de los cuales fueron utilizados. Obteniendo como conclusiones: una definición operativa del desempeño y desempeño del proveedor de atención médica, ya que hay pocos autores para abordar esta categoría, aunque los problemas generales que enfrentan los profesionales de la salud y las especialidades en el contexto que requieren la necesidad de iniciar nuevos desafíos en su mejora.

Zans, A. (2017) en Nicaragua, realizó una investigación titulada: “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” (Tesis maestría, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua). Su objetivo de investigación fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. En este trabajo, se determinaron las debilidades y fortalezas que existen en la facultad, en lo que corresponde al clima organizacional y al desempeño laboral, para revertir las deficiencias. El tipo de investigación según el paradigma filosófico fue post-positivista, no experimental, transversal y con enfoque cuantitativo. La muestra representativa consistió en trabajadores con altos cargos, maestros permanentes administrativos y de instalaciones, un total de 88 trabajadores de la Facultad Multidisciplinaria Regional de Matagalpa (FAREM) en UNAN Managua. La técnica de recopilación de datos fue el cuestionario, la entrevista y la recopilación de documentos. En

resumen, el clima organizacional que existe en FAREM es en mayor medida optimista, por lo que se considera entre medio favorable y desfavorable, ya que es el liderazgo practicado no muy participativo, sino la intención de mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

### **Antecedentes nacionales**

Chumpitaz, J. (2017) en Lima, realizó una investigación titulada “*Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*” (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Su objetivo de investigación fue describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017. En función de los problemas, este trabajo determina el desempeño laboral del personal de atención médica, teniendo en cuenta la realidad de las condiciones de trabajo que ha realizado la enfermera de la institución. El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético – deductivo, de tipo básica sustantiva, con diseño no experimental transversal. La muestra representativa fue de 64 enfermeras en el servicio de obstetricia ginecológica en el Hospital Ventanilla con edades entre 31-40 años y 20-30 años ( $n = 9\% = 36$ , cada grupo), luego el grupo con edades de 41 a 50 años ( $n = 4$ ,  $\% = 16$ ) y finalmente el grupo de más de 50 años ( $n = 3$ ,  $\% = 12$ ). Para recopilar la información, se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario y luego con la información obtenida, se desarrolló una base de datos en Microsoft Excel 2010. El programa llegó a las siguientes conclusiones y determinó que no hay diferencias significativas ( $p > 0.05$ ) entre el nivel de desempeño laboral del servicio de ginecología-obstetricia en el Hospital Ventanilla y las características



demográficas estudiadas, como la edad, el estado civil, el grado de educación, los ingresos mensuales y el segundo trabajo.

Vilca, J. (2017) en Lima realizó una investigación titulada *“El método de trabajo en equipo para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la I.E. N° 80146 “Manuel González Prada” del centro poblado de Chuyugual Distrito de Sanagorán en el año 2014”*. (Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego). Su objetivo de investigación fue determinar si el método del trabajo en equipo desarrolla el liderazgo en los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la I. E. N° 80146 “Manuel González Prada” del centro poblado de Chuyugual, Distrito de Sanagorán durante el año 2014. La metodología de investigación que se utilizó fue de tipo aplicada y de diseño experimental. La muestra fue no probabilística conformada por 15 estudiantes del 5° grado de educación primaria. Las técnicas y recolección de datos que se emplearon fueron la ficha de validación, guía de observación y lista de cotejo. Finalmente, se concluyó que el enfoque de trabajo en equipo permitió mejorar el liderazgo de la dimensión de comunicación afectiva para estudiantes de 5to grado en IE 80146 Manuel Gonzales Prada de Chuyugual en el distrito de Sanagorán; en la prueba previa el promedio fue de 11.27 puntos y 21.7 puntos, hubo un aumento promedio de 1 0.47 puntos de la prueba previa a la prueba posterior que fueron muy significativos ( $p = 0.000000036 < 0.01$ ).

Rojas, V. (2018) en Lima, realizó una investigación titulada *“Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017”*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Su objetivo de investigación fue determinar si existe relación entre la eficacia del trabajo en equipo y el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de

Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017. El método utilizado fue una investigación de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Departamento de San Martín. La técnica de investigación utilizada en el presente trabajo de investigación, fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Después de aplicar los instrumentos se procesó la información en Excel y se transfirió a SPSS Vs. 23, realizando el análisis de datos mediante tablas de frecuencia y gráficos presentando los niveles de cada variable con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Las conclusiones más importantes fueron que la relación entre el trabajo en equipo y el compromiso con los objetivos de los trabajadores de la gestión del desarrollo económico en la provincia de San Martín, 2017, tiene una relación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson  $r = 0.878$ ); Con un Sig (bilateral) igual a 0.000, que es menor que la probabilidad de cometer un error (0.05), el coeficiente de determinación es 0.771, lo que explica que el compromiso con los objetivos se ve afectado por el trabajo en equipo en un 77.1%.

Gómez, N. y Muñoz, E. (2018) en Lima, realizó una investigación titulada: “*Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-2018*”. (Tesis de maestro, Universidad César Vallejo). Su objetivo de investigación fue determinar la correlación entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018. El presente estudio, corresponde a una investigación descriptiva – correlacional, diseño no experimental – transversal. La muestra estuvo compuesta por la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, durante el año 2018, un número manejable de 28 trabajadores. Los instrumentos y técnicas de evaluación aplicados

fueron el fichaje, encuesta y cuestionario. Para el análisis de los datos recogidos se empleó el método hipotético-deductivo y el programa estadístico SPSS, versión 22. Finalmente se concluye, que existe una correlación buena y significativa (con 0.60 de valor del Rho de Spearman) entre el modelo de evaluación del desempeño 360° y las competencias laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya, en el año 2018.

Espinoza, G. (2017) en Lima, realizó una investigación titulada: “*Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*”. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Su objetivo de investigación fue diseñar un modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir. El presente estudio, corresponde a una investigación aplicada o práctica, descriptiva, de diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 203 personas del área de producción y como técnicas e instrumentos de recolección de información se empleó el análisis documental. El procesamiento de datos se ejecutó con la ayuda del programa Microsoft Excel, en el que se registraron las evaluaciones de cada trabajador, de tal manera que se elaboran los gráficos y tablas necesarios para visualizar mejor la información y conocer el desempeño actual del trabajador en la muestra seleccionada. Concluyendo, el 85% de los trabajadores pertenecen a las categorías "sobresaliente" y "buena", pero cada trabajador debe seguir el plan de mejora del desempeño descrito en el modelo de desempeño laboral propuesto para desarrollar su carrera profesional. Para el 15% restante, una capacitación y monitoreo continuo para aprovechar las oportunidades de mejora y obtenga mejores resultados en las próximas evaluaciones.

Cabe señalar que los antecedentes de investigación seleccionados proporcionan un marco de apoyo a nivel internacional y nacional en Perú. Debido al hecho de que las teorías y

las variables de investigación relacionadas con las variables estudiadas en esta investigación, tienen como objetivo contribuir a un problema que surge en diferentes contextos, pero con un propósito común que tiene como objetivo tratar y responder a las dos variables de estudio: autoevaluación de desempeño laboral y trabajo en equipo.

## **2.2. Bases teóricas**

### Autoevaluación del desempeño laboral

En el momento de la autoevaluación, cada trabajador debe ser honesto y responder de la manera más precisa y siempre de acuerdo con el desempeño de sus funciones dentro de su trabajo a través de una serie de indicadores proporcionados por la misma compañía en la que tienen sus servicios.

Según Chiavenato, I. (2007) define la autoevaluación como:

El proceso mediante el cual cada trabajador evalúa su propio cumplimiento de los objetivos y sus resultados en el puesto que desempeña, en función de los indicadores de la misma empresa. También se afirma que este proceso permite al empleado conocer sus áreas de mayor necesidad (p.86)

En este orden de ideas, varios autores coinciden en que el sistema de autoevaluación es un proceso necesario que permite a todas las organizaciones mejorar cualquier dificultad que surja en su vida diaria. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

Wayne y Noe (2005) explican que la autoevaluación se refiere a la estrategia de aplicar un método de evaluación mediante el cual se le pide al trabajador que realice un análisis sincero de sus propias características de desempeño. Confirman que la estrategia de aplicación va de la mano con el método de escala gráfica.

Robbins y Coulter (2005) señalan que la autoevaluación tiende a reducir la autodefensa que el empleado presenta para la evaluación; También ayuda a estimular el análisis del desempeño laboral entre los empleados y sus subordinados.

Viswesvaran, Ones y Schmidt (2002) comentan que este método, basado en la misión y los objetivos de la organización, busca la coherencia entre el individuo y la organización en el desempeño, para llevar la administración a través de objetivos u otra modalidad de gestión, es muy útil en la gestión eficiente de los recursos humanos. El propio trabajador es quien lo realiza de acuerdo con indicadores o parámetros previamente establecidos que facilitan las comparaciones posteriores. Comentan los siguientes puntos: (a) el trabajador refleja su propia opinión sobre su desempeño y (b) puede ofrecer sugerencias sobre cómo mejorarlo. Y tiene las desventajas: (a) la definición inadecuada de los parámetros que se evaluarán por sí mismos, (b) la disociación de los parámetros con los objetivos de la organización, el área y el trabajo, (c) cierta autocrítica del trabajador, (d) la tendencia a dar a conocer -medios reales y (e) tendencia a emitir valores extremos.

Por otro lado, Harvard Business Essentials (2005 p.76) menciona que la autoevaluación tiene dos beneficios importantes:

Involucre a la persona creando un ambiente más relajado en el proceso de evaluación y haciendo que el empleado esté más abierto a los comentarios del gerente.

Le da al gerente una perspectiva diferente sobre su trabajo subordinado y cualquier problema relacionado con él.

En resumen, y con referencia a estos autores, se puede confirmar que la autoevaluación permite determinar las áreas que necesitan mejoras, así como reducir las barreras al proceso de evaluación. El aspecto más importante de la autoevaluación radica en la participación.

## Evaluación del desempeño laboral

Todos necesitan recibir comentarios sobre su desempeño laboral para saber cómo están haciendo su trabajo y hacer las correcciones correspondientes a través de una evaluación. Sin estos comentarios, las personas no sabrían cómo hacer su trabajo.

Según Chiavenato, I. (2007), la evaluación del desempeño “es una estimación sistemática de cómo se desempeña cada persona en su posición y su potencial para el desarrollo futuro. Cada evaluación es un proceso de estimular o interpretar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona” (p.48).

Cabe señalar que, dentro de los puntos débiles del proceso de evaluación del desempeño, las personas involucradas en la evaluación del desempeño lo perciben como una situación que recompensa o sanciona su desempeño laboral, que la importancia del proceso radica más en llenar formularios que en la evaluación crítica y el objetivo de desempeño, que Las personas evaluadas perciben el proceso como injusto y tedioso.

Por lo tanto, la importancia de llevar a cabo un proceso de evaluación de trabajo adecuado, como señala Chiavenato, I. (2007):

La evaluación del desempeño es importante en una organización porque “es una forma de detectar problemas, como el monitoreo del personal, la integración de los empleados en la organización y el trabajo, y también desperdiciar a los empleados en puestos que no son adecuados para su potencial, así como también poder identificar si hay problemas de motivación (p.48).

En este orden de ideas, Robbins y Judge (2009, p. 35) señalan que la evaluación del desempeño tiene varios propósitos:

Decisión de recursos humanos: las evaluaciones proporcionan información para tomar decisiones importantes, como promociones, transferencias y despidos.

Identifique las necesidades de capacitación y desarrollo: identifique las habilidades de los empleados que son inadecuados y para quienes se pueden desarrollar programas correctivos.

Brinde a los empleados comentarios sobre cómo la organización ve sus resultados.

Forman la base del desglose: las evaluaciones de desempeño a menudo determinan decisiones tales como quién obtiene un aumento en su salario por mérito, así como otras recompensas.

Según los autores anteriores, mencionan en cuatro cifras que la evaluación puede convertirse en una herramienta de desarrollo para una empresa, porque tiene elementos importantes para la toma de decisiones.

Nickols (2007) también dice que la evaluación del desempeño brinda a la compañía los siguientes beneficios:

Realimentación: Reduzca los errores y el desperdicio, aumente la productividad y mejore el servicio al cliente y aumente la motivación.

Elaboración de metas: Permite momentos de comunicación donde se establecen metas y objetivos para el desarrollo del trabajo de los empleados.

Control de programación de entrenamientos: La evaluación del desempeño proporciona la base para observar las necesidades de capacitación en áreas específicas.

Base para recompensar el desempeño de los empleados: Es necesario compensar nuevamente basado en un buen rendimiento.

Protección legal para la organización: Es necesario contar con informes sobre la evaluación en caso de despido.

Cabe señalar que los buenos resultados de los empleados son de gran importancia para el buen desarrollo de la empresa y esto es lo que ha permitido a las organizaciones de todo el mundo comprender que sus empleados son su valor más importante, ya que permite la entrega de un servicio o producto de calidad.

### **Satisfacción del cliente**

En la búsqueda de la calidad, es importante saber qué tan satisfecha está la base de clientes que requiere el producto o servicio de una organización y conocer la apreciación del servicio prestado por sus clientes, es decir lo que piensan acerca de los servicios que les brindamos.

Según Pérez, J. (2000, p. 25), citado en Gonzales, I. (2004):

Primero, es un concepto amplio y muy completo que se ha identificado de manera efectiva (para lograr los objetivos propuestos) o con la satisfacción de los destinatarios o clientes del producto, producto o servicio proporcionado. En segundo lugar, existen diferentes percepciones sobre la salida del servicio que deben evaluarse, ya sean públicas o privadas, o según su propio criterio. Tercero, los modelos de referencia pueden enfocarse en diferentes funciones (certificación, acreditación, mejora continua, etc.) (p.17)

En este orden de ideas, las empresas que centran su atención en los clientes son aquellas que han logrado definir no solo su calidad de manera rentable, sino también en términos operativos.

Es por eso que estas tecnologías implican compromiso en su usabilidad y tiempo de manejo, pero, por el contrario, existen otras técnicas que implican un monitoreo integral de los



diversos aspectos que deben satisfacerse con sus clientes, es decir, establecer un servicio La calidad requiere preparación y organización.

Según Denton, K. (1989) "Las personas con compromiso y las cualidades adecuadas son cruciales si una empresa espera lograr la calidad del servicio que a su vez proporciona la satisfacción del cliente, necesaria para una sociedad de servicios" (p.34). El mismo autor señala que los puntos más importantes para recordar en la satisfacción del cliente son:

Haga que la satisfacción del cliente sea el foco principal a nivel de la empresa.

Monitoree las necesidades, deseos y actitudes de los clientes.

Involucrar a la gerencia en el monitoreo y una mejor comprensión de los clientes.

Busque y contrate personas que se preocupan por brindar un servicio de alta calidad.

concéntrese en la capacitación y la motivación de los proveedores de servicios cercanos al público y sus directivas para que sepan cómo y por qué prestan sus servicios.

Mostrar al personal una perspectiva amplia de la empresa y la necesidad de servicio.

Mostrar apoyo y fe a quienes sirven al público.

Proporcione verificaciones y siga los estándares establecidos.

Establezca altos estándares medibles para un servicio de calidad (meta de la perfección).

En resumen, consiste en una filosofía administrativa, que se basa en las necesidades y expectativas del cliente. Según Deming, E. (1986), una organización bien administrada, "es una organización en la que el control estadístico reduce la variación y da como resultado una calidad uniforme y una cantidad predecible de productos terminados" (p.25). Como las declaraciones principales tienen lo siguiente:

Enfoque centrado en el cliente: esta estrategia incluye no solo a las personas externas que adquieren los productos o servicios de la organización, sino también a los clientes internos (empleados) que interactúan y sirven a otros dentro de la organización.

Preocupación por la mejora continua: esta teoría es un compromiso de nunca quedar satisfecho, "Muy bien hecho" significa "Usted puede hacerlo mejor".

Mejorar la calidad de todo lo que la organización hace: la calidad aquí no solo está relacionada con el producto final, sino también con la forma en que la organización maneja las entregas, la rapidez con la que cumple y resuelve una queja, con cuánta cortesía se responde a los teléfonos, por ejemplo.

Medición exacta: Las técnicas estadísticas se utilizan para medir todas las variables críticas en todo el negocio realizado por la empresa.

Delegación de autoridad a los empleados: el personal de línea es parte del proceso de mejora, todos los miembros se utilizan en programas de acreditación como instrumentos para delegar autoridad para encontrar y resolver problemas.

Finalmente, como se explicó, el servicio al cliente es esencial, ya que no se trata solo de entregar un producto, precio o servicio. A menudo ocurre que muchas empresas educativas pierden a sus clientes debido a una atención deficiente o viceversa, porque han satisfecho a los clientes con el servicio prestado, pero no están satisfechos con la atención.

### **Labor en el área**

Todos los trabajadores de una organización deben desarrollar tareas específicas forma parte de su trabajo para lograr el cumplimiento de la producción y realizar un trabajo determinado de acuerdo con lo planificado por la empresa.

Para lograr un trabajo suficiente en el área de trabajo, es necesario un rendimiento laboral suficiente, lo que, según Chiavenato, I. (2007, p.86) menciona que la capacitación profesional es de suma importancia para el desarrollo adecuado del trabajo en el área.

Identifique tres áreas principales que lo componen:

La primera se ubica en la formación profesional, que en otras palabras es lo que se hace durante los primeros 20 años de vida de una persona en una escuela; Tal preparación es a la larga.

La segunda se ubica en el desarrollo profesional, que se refiere a la mejora de las personas en ciertas áreas específicas, lo que permite prepararse para funciones más complejas, esto en el mediano plazo.

Finalmente, se ubica la capacitación. Esta responsabilidad generalmente está a cargo del supervisor inmediatamente después del trabajador. El objetivo principal es preparar a una persona para una actividad específica, la educación es a corto plazo. Si faltara uno, el rendimiento se vería afectado. La formación profesional, el desarrollo profesional y la educación son necesarios para todos los trabajadores.

El trabajo en el campo de los trabajadores puede considerarse como un fin en sí mismo, que es tanto el trabajador como la empresa; que, además de producir beneficios para los empleados ayudándoles a mantener una buena salud mental, puede ayudar a mejorar la productividad de la empresa y, por lo tanto, su rentabilidad; porque un trabajador motivado y satisfecho puede realizar mejor un trabajo adecuado que otro que no lo es.

## **Logros laborales o satisfacción laboral**

Los logros laborales o también llamado satisfacción laboral se refieren a todos los resultados concretos, rápidos y positivos que resultan en una ganancia o éxito para la empresa u organización donde se realiza un trabajo.

Robbins y Judge (2009) definen este concepto como un sentimiento positivo sobre su propio trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción laboral tiene sentimientos positivos por ella, mientras que otra persona insatisfecha tiene sentimientos negativos.

Por otro lado, Velasco (2006) afirma que la satisfacción laboral es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud que no es un comportamiento, ya que es de la misma manera la expresión de una necesidad que puede o no satisfacerse. Por esta razón, la eliminación de las fuentes de insatisfacción en cierta medida conduce a un mejor desempeño de los empleados, lo que se refleja en una actitud positiva hacia la organización. Hay insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de una ruptura en la relación laboral.

Según Robbins (2004), dice que para satisfacer el trabajo de las personas es importante tener en cuenta cuatro factores:

Trabajo mentalmente estimulante. Las personas prefieren trabajos donde se les da la oportunidad de aplicar sus habilidades y capacidades y les ofrecen diversas tareas, libertad y comentarios sobre su desempeño, promoviendo un estímulo intelectual.

Remuneración equitativa. Los trabajadores quieren sistemas de pago y comercialización que parezcan justos, claros y cumplan sus expectativas, porque cuando se percibe que los salarios son justos y se basan en las demandas del trabajo, la capacidad del individuo, así como en los criterios salariales de la localidad, se sienten satisfechos de la misma manera. como se

requiere un sistema de campañas justas, lo que crea oportunidades para el marketing y el crecimiento personal, lo que lleva a una mayor responsabilidad y una mejor posición.

Condiciones laborales de apoyo. Los empleados están interesados en su entorno de trabajo tanto por su propia comodidad como para facilitar la ejecución de un buen trabajo.

Compañeros que los respaldan. Las personas reciben más del trabajo que dinero puro o ideas materiales, ya que también satisface la necesidad de contacto social.

En resumen, el potencial humano no es más que darse cuenta de actitudes que cada uno de nosotros debe explotar y poner en acción; para lograr nuestros resultados de trabajo propuestos.

Por lo tanto, como el proceso que debemos seguir para convertirnos en personas exitosas, es necesario implementar un camino hacia la realización y el crecimiento personal óptimo y verdadero.

### **Crecimiento personal**

El crecimiento o el desarrollo personal de uno mismo implica autoconciencia, autoestima, autodirección y autoeficacia, lo que lleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, que tiene como objetivo lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes en nuevo siglo

Pero es importante tener claro el concepto de crecimiento personal según Challa, B. (1992):

Es una experiencia de colaboración individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos desarrollan u optimizan habilidades y habilidades para la comunicación

abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, para que pueda saber un poco más sobre usted y sus compañeros para crecer y convertirse más humano (p. 112).

Por otro lado, Ponti, F. (2000) define el crecimiento personal como:

El conjunto de prácticas y actitudes continuas que le permiten a una persona trabajar profundamente en términos de su potencial vital, lo que resulta en una visión plural, rica y multidimensional de la realidad, que le permite actuar con una inteligencia adaptativa o práctica que facilita el bienestar personal; comunicación interpersonal y resolución de problemas complejos (p. 72)

Por lo tanto, las personas con un importante nivel de desarrollo personal pueden generar, casi automáticamente, una visión más abierta, tolerante y amigable de todo lo que les rodea, es decir, el desarrollo personal siempre debe ir acompañado de una visión positiva pero no una realidad conformista.

Finalmente, el desarrollo personal debería ayudarnos a comprender mejor todo lo que hacemos y, a este respecto, ayudar a mejorar lo que hacemos. El mismo autor Ponti, F. (2000) señala seis formas de comprender mejor el crecimiento personal:

1. Primera vía: conocimiento práctico
2. Segunda vía: trabajar con autoconocimiento
3. Tercera vía: aceptar las opiniones de los demás.
4. Cuarta vía: superar los bloqueos.
5. Quinta vía: aceptar la diversidad.
6. Sexta vía: orientarse hacia la utopía.

Cabe señalar que se ha demostrado que, si nos preocupamos por lograr la calidad, todas las actividades que realizamos se llevarán a cabo en un clima de confianza y comunicación que interactúa con menos tensión; para obtener resultados productivos y saludables.

### **Trabajo en equipo o nivel de espíritu en equipo**

En cada organización, básicamente hay un equipo formado por sus miembros. Por eso es importante aclarar dos conceptos: trabajo en equipo y trabajo en equipo. Según Solorio, R. (2012):

Primero, un grupo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o asignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir una meta específica bajo la dirección de un coordinador.

Y el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y métodos utilizados por un grupo humano para lograr los objetivos propuestos (p.6).

En resumen, podemos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que en el intento de lograr objetivos compartidos no pone en peligro la colaboración y, por lo tanto, fortalece la cohesión en el equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo contribuye a todos sus recursos personales para lograr el objetivo común.

Según Solorio, R. (2012, p. 8), las principales diferencias entre un grupo y un grupo de trabajo son las siguientes:

Grupos: un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que son interdependientes pero que no necesariamente tienen una meta u objetivo. Esta definición incluye grupos formales e informales. Un grupo de trabajo consiste en

un cierto número de personas, que generalmente se reportan a un superior común y tienen una interacción cara a cara, que tiene un cierto grado de dependencia en el desempeño de las tareas para lograr los objetivos de la organización en los grupos:

Los roles de los miembros no están definidos.

El liderazgo es individualizado.

El trabajo está desorganizado con objetivos individuales.

Los conflictos se resuelven mediante la introducción.

Equipo: cuando se forma un equipo, "las fuerzas psicológicas del bordado intervienen en la lucha abierta entre motivaciones, intereses, actitudes, comportamientos e ideas de las diversas personalidades que lo componen". Estas confrontaciones deben promover el cambio y las soluciones apropiadas, solo porque cada una contribuye y ejerce la función que mejor se adapta a su personalidad, habilidades y conocimientos. A medida que avanza el trabajo en equipo, se identifican las funciones de cada persona, que dependen de sus características personales, su capacidad para trabajar, sus conocimientos previos y cómo interactúan sus miembros. Un equipo está formado por un número diverso de personas con habilidades complementarias, que tienen un compromiso con un propósito común, un conjunto de objetivos de rendimiento y un enfoque, todos los cuales son mutuamente responsables. Tienen una identidad definida y los miembros trabajan juntos de manera coordinada y de apoyo mutuo, son responsables de los demás y utilizan habilidades complementarias para cumplir un propósito común. Las características del equipo son:

Dependiendo el uno del otro.

Los miembros trabajan solos.

Está incrustado en un sistema social.



Tener una tarea para desarrollar.

Los miembros comparten un objetivo común.

Es por eso que las diferencias entre un grupo de trabajo y un equipo de grupo de trabajo deben ser claras y dependerán de sus características personales, su capacidad para trabajar, sus conocimientos pasados y cómo sus miembros. Como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 3

*Diferencias entre grupo de trabajo y equipo de trabajo.*

	<b>GRUPO DE TRABAJO</b>	<b>EQUIPO DE TRABAJO</b>
Objetivo	Los integrantes muestran intereses comunes.	La meta está más claramente definida y especificada.
Compromiso	Nivel relativo.	Nivel elevado.
Cultura	Escasa cultura grupal.	Valores compartidos y elevado espíritu de grupo.
Tareas	Se distribuyen de forma igualitaria.	Se distribuyen según habilidades y capacidad.
Integración	Tendencia: la especialización fragmentada, división.	Aprendizaje en el contexto global integrado.
Dependencia	Independencia en el trabajo, individual.	Interdependencia que garantiza los resultados.
Logros	Se juzgan los logros de cada individuo.	Se valoran los logros de todo el equipo.
Liderazgo	Puede haber o no un Coordinador, Fuerte e individualizado.	Hay un responsable que coordina el trabajo. Liderazgo compartido.
Conclusiones	Más personales e individuales.	De carácter más colectivo.
Evaluaciones	No se evalúa.	La autoevaluación es continua.
Responsabilidad	Individual.	Individual y colectiva.
Formación	Ocurre a partir de su creación o instalación.	Su formación es un proceso de desarrollo.
Resultados	Son vistos como la suma del esfuerzo individual.	Se toman y evalúan como producto del esfuerzo conjunto de sus miembros.
Conflictos	Se resuelven por imposición o evasión.	Se resuelven por medio de la confrontación productiva.
Se encuentra centrado principalmente en la tarea.		Se centra en la tarea y en el soporte socio-emocional de sus miembros.
No se reconoce diferencias de valores, juicios e incompetencia entre sus miembros.		Se reconocen e incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo.

Fuente: Solorio, R. (2012). Diferencias entre grupo y equipo de trabajo.

Por lo tanto, un equipo no debe confundirse con un grupo, no son lo mismo. Un grupo es una serie de personas que forman un conjunto, es decir, un grupo es una reunión de personas que hacen algo juntas. Además de ser un grupo de personas, un equipo está organizado con un propósito, es decir, un objetivo común.

### **Nivel de comunicación**

La comunicación es un proceso continuo y dinámico que está formado por una serie de eventos diferentes que siempre interactúan. La esencia de la comunicación efectiva es la respuesta integral a esta serie de variables; No es la transferencia de información de un individuo a otro, es un fenómeno social que incluye todas las acciones mediante las cuales los seres vivos se comunican con sus compañeros para transferir o intercambiar conocimientos, pensamientos o sentimientos, entre otros. La comunicación significa poner en común y compartir.

Según Chiavenato, I. (2007) "La comunicación es la transferencia de información o significado de una persona a otra". (P.65). "La comunicación ayuda a los miembros de la organización a alcanzar objetivos individuales y generales, iniciar y responder a los cambios en la empresa, coordinar sus actividades y conductas en todas las formas relevantes para ellos" (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Comunicación "es la circulación del pensamiento en tres niveles: el primero, el unidimensional (consigo mismo); el otro, el bidimensional (con los otros); y el tercero El tridimensional (yo con los demás, el contexto y el entorno)" S.A. Cada uno de ellos se describe a continuación:

Tabla 4

*Niveles de la Comunicación*

Comunicación	Dirección	Indicador
Comunicación interpersonal	Unidimensional: El emisor es receptor de su propio mensaje. El hablante es al mismo tiempo audiencia.	Es el proceso comunicativo mediante el cual un sujeto realiza la transferencia de la información (imagen del objeto) adquirida por los sentidos, de un lugar en la mente donde no significa nada (emisor), a otro, en la misma mente (receptor) donde signifique algo (retroalimentación).
Comunicación Interpersonal	Bidimensional	El intercambio de información, sentimientos o emociones se manifiesta entre personas o grupos.
Comunicación Masiva	Tridimensional	Ocurre cuando un conjunto de personas conforman una unidad identificable y realizan transacciones de mensajes para la interacción, convivencia y desarrollo del grupo en busca del cumplimiento de sus metas.

Fuente: Elaboración propia del autor.

En este orden, Robbins y Coulter (2005, p.89) establecen cuatro funciones básicas de comunicación organizacional: informar, controlar, motivar y expresar emociones:

1. En los informes, la comunicación utiliza el lenguaje como medio para transferir datos que los miembros de la organización necesitan para la toma de decisiones; proporcionar pautas de acción para quienes las necesitan; anunciar y describir las palabras para

órdenes entendidas y las decisiones tomadas; mantenga informados a los distintos departamentos sobre cómo se desarrollan y funcionan sus tareas.

2. La comunicación de varias maneras controla el comportamiento de las personas que componen la organización, por ejemplo, informándoles sobre sus deberes, sus funciones o la política de la empresa.
3. La comunicación promueve la motivación de los miembros al permitirles gestionar un conocimiento suficiente de lo que deben hacer, la razón de sus funciones, cómo lo hacen y qué pueden hacer para mejorar su desempeño. Las personas establecen objetivos específicos y trabajan para alcanzarlos, la retroalimentación los motiva en el progreso hacia su consecución.

La última función establecida por Robbins y Coulter (2005) está relacionada con la expresión emocional de la emoción, siendo el lenguaje verbal y no verbal un mecanismo para expresar frustración, satisfacción, miedo entre otras emociones e interactuar con el grupo de trabajo. Para muchos empleados, su grupo de trabajo es una fuente de interacción social.

En una organización, un intercambio comunicativo siempre realiza una o más funciones, porque para que un grupo de trabajo produzca resultados positivos, es necesario mantener el control sobre sus miembros, pero al mismo tiempo darles espacio para expresar sus sentimientos, estimularlos para que tengan el mejor retorno, Mantenerlos informados y tomar decisiones.

### **Nivel de innovación**

En un mundo tan competitivo e internacionalizado como en el que vivimos, las empresas que prosperan son las que están más dispuestas a innovar, es decir, aquellas que prestan atención a

los cambios en el entorno y responden a ellos con mejoras en sus modelos de producción, por parte de la organización, en el camino para distribuir o presentar su producto.

Una de las formas de innovar es a través de la tecnología, razón por la cual muchas empresas tienen departamentos especializados en busca de ventajas competitivas que las diferencien en el mercado.

Las empresas saben que, si innovan, pueden lograr una ventaja competitiva, es decir, generar otro hecho por delante de sus competidores, lo que les hará ganar clientes y cuotas de mercado, ya que el monto de las ventas es uno de los indicadores básicos de que el producto, la estrategia y la organización son relevantes.

En este orden, cuando nos referimos a la innovación, no solo nos centramos en los cambios a nivel técnico, sino que podemos innovar en muchos aspectos y áreas de la empresa.

Como Ferrer, S. (1984) señala:

La innovación implica introducir cambios en cómo se hacen las cosas, para mejorar el resultado final. Por lo tanto, una innovación puede ser desde una acción sobre el precio de un artículo para conquistar un mercado, hasta la mejora de un producto antiguo o el descubrimiento de un nuevo uso para un producto existente. (p.54)

Por lo tanto, es así como las empresas no siempre pueden mantener la misma capacidad de producción y desarrollar los mismos productos con las mismas características. El mercado requiere que actualicen y, de alguna manera, que vuelvan a trabajar en su negocio, lo que los hace crecer en todos los sentidos. Una de las formas de lograr este objetivo es la innovación.

Como dice el Libro de la Innovación Verde de la Comisión Europea (1995):

La innovación se considera sinónimo de producir, asimilar y utilizar con éxito una novedad, a nivel económico y social, de manera que brinde soluciones sobresalientes a los problemas y, por lo tanto, responda a las necesidades de las personas y la sociedad (p. 21).

El Manual de Oslo define una empresa innovadora como "una que ha desarrollado productos o procesos que contienen mejoras técnicas de naturaleza radical o incremental durante un período de referencia dado" (p.28).

Es por eso que se pueden distinguir cinco tipos de innovación:

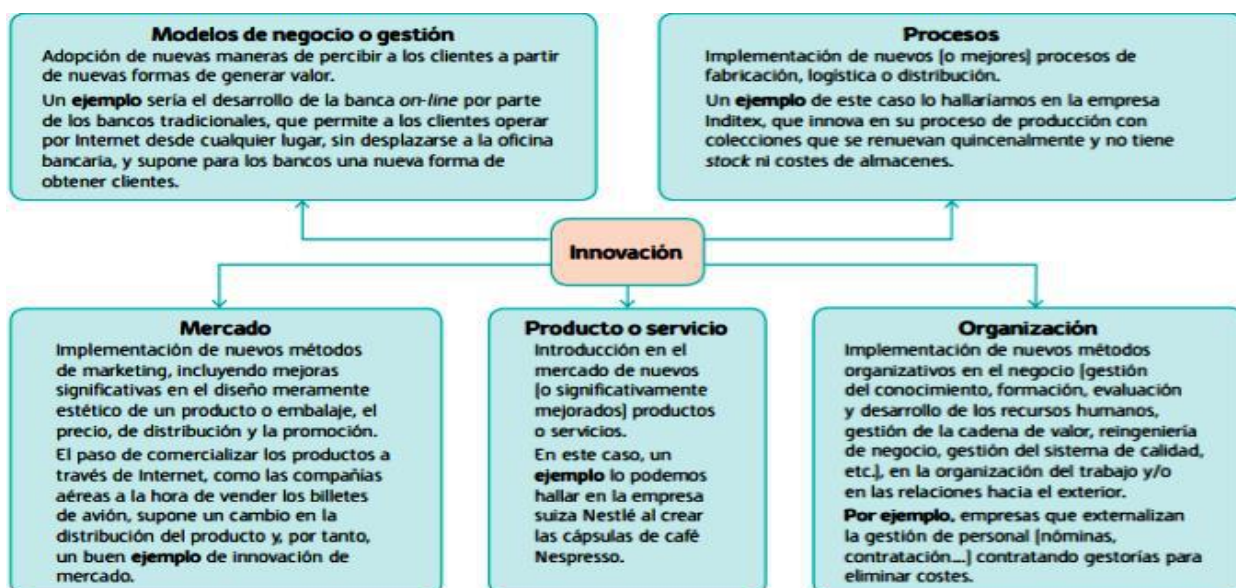
Modelo de negocio o gestión

Procesos

Mercado

Producto o servicio

Organización



Fuente: [http://: www.media/renovable/8448614224%20\(2\).pdf](http://www.media/renovable/8448614224%20(2).pdf).

*Figura 1.* Tipos de innovación.

Además de los tipos de innovación descritos anteriormente, cuando un producto o proceso se implementa con éxito, esta innovación se llama innovación radical, y cuando el producto o proceso se mejora significativamente en el mercado o en la empresa, se llama innovación incremental.

### **Nivel de participación**

Como parte de una organización, todos sus miembros tienen una participación activa en ella, es decir, a través de la participación que compartimos con los otros miembros de las decisiones del grupo de trabajo que tienen que ver con nuestra propia posición de trabajo y la organización a la que pertenecemos.

Según Corominas, J. (1994), el nivel de participación proviene de "la palabra que proviene del latín participativo y parte capere, que significa participar" (p.46).

La participación organizacional puede ser desde dos puntos de vista. El primero de ellos está relacionado con los derechos humanos y postula el derecho de toda persona a intervenir en la toma de decisiones. Y, por otro lado, el otro aumenta la percepción de una persona con valores y habilidades que puede contribuir y servir para la organización a la que pertenece.

Linares (2000) afirma que la prueba real de flexibilidad, aceptación y tolerancia de lo que es diferente de uno se presenta al participar en grupos que normalmente no pertenecen y que están formados por personas muy diferentes.

El acto de participar lleva al individuo a desarrollar una conciencia de sí mismo, sus derechos y su pertenencia a un grupo u organización. La participación tiene que ver con la capacidad de tomar decisiones en libertad y no solo de asumir responsabilidades financieras o de otro tipo. La dignidad y la autodeterminación son las características de la participación.

En nuestro trabajo diario, observamos que la promoción de la participación está relacionada con varios grados de ocurrencia: uno de ellos es el que ocurre en el nivel de conciencia individual, donde el sujeto reconoce su derecho a participar y se lo tiene en cuenta; otro, el que ocurre a nivel grupal, lo que significa la conciencia de ser parte de un grupo y compartir la responsabilidad de lo que sucede en él, y otro cuando existe la idea de pertenecer a un alcance más amplio, que puede ser organización.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Autoevaluación:**

Proceso mediante el cual cada trabajador evalúa su propio cumplimiento de los objetivos y su desempeño en el puesto que desempeña, en función de los indicadores proporcionados por la misma empresa. También establece que este proceso permite a los empleados conocer sus áreas de mayor necesidad (Chiavenato, I., 2007, p.86).

#### **Calidad:**

Es el rasgo o conjunto de rasgos que es inherente a una cosa que le permite ser valorado como igual, mejor o peor que el resto de sus especies (Gonzales, Chamorro y Lacoba, 2007, p.8).

#### **Comunicación:**

Es la transferencia de información o significado de una persona a otra. (Chiavenato, I., 2007, p.65).



**Evaluación del desempeño:**

Es una evaluación sistemática de cómo cada persona se desempeña en su posición y su potencial para el desarrollo futuro. Cada evaluación es un proceso de estimular o interpretar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona (Chiavenato, I., 2007, p.48).

**Trabajo en equipo:**

Conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir un objetivo específico bajo la dirección de un coordinador (Solorio, R., 2012, p.6).

**Gestión del talento humano:**

La gestión del talento humano depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizativa que se ha adoptado, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada y los procesos internos (Chiavenato, 2002, p.32).

**Satisfacción del cliente:**

Es la determinación de las necesidades y requisitos del cliente (Hayes, 2002, p. 3).

**Servicio:**

Es el resultado de haber realizado al menos una actividad de interfaz proveedor-cliente (ISO 9000)

## Capítulo III

### 3. DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo de investigación

El estudio actual se enmarca en un tipo de investigación aplicada. Según Hernández y Mendoza (2018):

La investigación científica es, como todo tipo de investigación, esencialmente más rigurosa, organizada y llevada a cabo con cuidado. Este tipo de investigación cumple dos propósitos básicos: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada). Gracias a estos dos tipos de investigación, la humanidad ha evolucionado. (p. 33)

El estudio fue de un método cuantitativo, considerando que el camino cuantitativo “es apropiado cuando queremos estimar el tamaño o la ocurrencia de fenómenos e hipótesis de prueba; donde los datos están en forma de números (cantidades) y, por lo tanto, su recolección se basa en la medición” (Hernández y Mendoza, 2018, p.6)

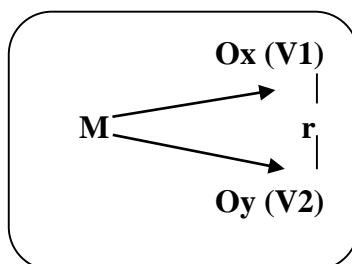
En este orden, responde a un estudio de correlación que, según este tipo de estudio, tiene como objetivo "evaluar la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables". (Gómez, 2006, p. 67). Por lo tanto, este nivel de correlación descriptivo describe las variables del estudio y su relación con ellas.

Según Gómez (2006, p. 65), argumenta que los estudios descriptivos intentan especificar las características, características y aspectos importantes que se analizan.

### 3.2. Diseño de investigación

Según los objetivos problemáticos y propuestos, el diseño aplicado es de tipo transversal no experimental, ya que los datos se recopilaban en un solo momento, en un solo tiempo. El propósito es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelaciones en un momento dado. Es como "tomar una foto de algo que sucede. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

De acuerdo con el siguiente diagrama:



Denotación:

M = Muestra de investigación

O = Observación

X = Variable 1: Autoevaluación del desempeño laboral

Y = Variable 2: Trabajo en equipo

r = Relación de variables.

### **3.3. Población y muestra de la investigación**

Balestrini (2006) define a la población como "un conjunto limitado o infinito de personas, casos o elementos que tienen características comunes" (p.137). La población de la encuesta actual es de un tipo disponible según lo declarado por Arias (2006):

La población disponible, también llamada población muestreada, es la parte finita de la población objetivo que está realmente disponible y de la cual se toma una muestra representativa. El tamaño de la población disponible depende del tiempo y los recursos del investigador. (p.24)

La unidad de análisis que sirve como base para definir la población de investigación, donde el universo consta de 25 trabajadores de ambos sexos de la empresa Von Baeyer, ELC, EIRC.

Para determinar la muestra representativa a examinar, se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple para estimar las proporciones, la fórmula detallada a continuación:

Balestrini (2006) señala que: "una muestra es una parte representativa de una población cuyas características deben ser producidas en ella, con la mayor precisión posible. (S.141)

Muestreo. No probabilístico por conveniencia.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas e instrumentos para recopilar, procesar y distribuir información corresponden a los utilizados para este tipo de investigación. Según Fidias, A. (2006) "Las técnicas de recopilación de datos son diferentes formas o formas de obtener información" (p.11)

En este estudio, la técnica utilizada para recopilar los datos fue la encuesta y la encuesta de documentos.

Según Balestrini (2006), el estudio es:

Considerado como un medio de comunicación escrita y básica, entre el entrevistador y el encuestado, es fácil traducir los objetivos y variables de investigación a través de una serie de preguntas muy específicas, previamente preparadas cuidadosamente, capaces de análisis en relación con el problema en estudio. (P.138)

#### **3.4.1. Descripción de los instrumentos**

Para conocer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo, se aplicará una encuesta, a través de un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, de varias respuestas con cinco alternativas.

El instrumento para recopilar datos utilizados en esta investigación fue el cuestionario utilizado en los trabajadores de Von Baeyer, ELC, EIRC.

Según Arias, F. (2006), define que:

El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza por escrito utilizando un instrumento o formato de papel que está disponible en una serie de preguntas. Esto se

denomina cuestionario de autoadministración porque debe ser completado por el encuestado sin la intervención del entrevistador. (P.74).

Es la encuesta, que se asigna de acuerdo con la información buscada, un valor entre 1 y 5, en la columna de calificación en el cuestionario para cada pregunta. La escala de calificación será la siguiente: (1) totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Indeciso; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo.

El protocolo para la aplicación del estudio siguió las siguientes recomendaciones antes de la aplicación del estudio:

Solicitar permiso y contar con el permiso del laboratorio Von Baeyer, ELC, EIRC para la aplicación del instrumento.

Orientar a los trabajadores del laboratorio Von Baeyer, ELC, EIRC para marcar las opciones colocadas en la encuesta de la manera más sincera.

Después de la aplicación del estudio. Agradecer la cooperación con los trabajadores de Von Baeyer, ELC, EIRC.

Realizar el análisis cuantitativo de los datos obtenidos.

Por lo tanto, los instrumentos más importantes utilizados para recopilar información fueron: el cuestionario, los registros bibliográficos y el software estadístico SPSS.

### **3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos**

La validez, como la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se llevó a cabo teniendo en cuenta los criterios propuestos en todas las investigaciones científicas y académicas que van de la mano con las pautas y procedimientos establecidos en un estudio riguroso y objetivo.

**Validez**

Según Bernal (2014), "un instrumento de medición es válido para medir para qué está destinado" (p.124). Es importante tener en cuenta que dicha validación se someterá a la evaluación de expertos que decidirán su evaluación de la recopilación de información. Por lo tanto, el profesional que evalúa será un metodólogo y un experto en relación con el límite de investigación y responderá a los requisitos propuestos en la escuela de investigación.

La validez del estudio fue dada por menos tres expertos, que poseen una experiencia reconocida y prestigio profesional.

Balestrini (2006) señala:

Una vez que los instrumentos y procedimientos para la recopilación de datos se han definido y diseñado, teniendo en cuenta la investigación actual, antes de que se apliquen definitivamente en la muestra seleccionada, es conveniente probarlos para determinar su validez en relación con el problema que se investiga (p.140).

En este orden de ideas, Valencia (2015) señala que "el procedimiento de confiabilidad fue demostrar que el instrumento es confiable, es decir, creíble, para este propósito, el procedimiento de recombinación se usa o calcula usando el coeficiente alfa de Crombach" (p.252).

Según Hernández (2014) "El procedimiento de solicitud consiste en medir la consistencia interna de los instrumentos de recopilación de datos que toman valores entre 0 y 1. Cuanto más cercano al número 1. Mayor es la confiabilidad del instrumento subyacente" (p.295).

Estos resultados se tratarán con la aplicación estadística SPSS 24. Así es como su fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

### **3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos**

Según Valencia (2015), el procedimiento y el análisis de datos "consisten en control de calidad, pedidos, clasificación, tabulación y gráficos de datos". (P.252).

En este orden de ideas, para implementar los instrumentos de recopilación de datos, se solicitó el permiso del laboratorio de Von Baeyer, ELC, EIRC, para recopilar la información de la muestra cuando se aprobó la carta de aprobación, para recopilar la información.

Posteriormente, la encuesta proporcionó a los encuestados que fueron incluidos en la muestra y que fueron integrados por trabajadores de ambos sexos del laboratorio Von Baeyer, ELC, EIRC, para obtener información sobre el tema de investigación, que fue diseñada y evaluada para lograr una recopilación adecuada de datos que se planificará más adelante. Esto mediante el uso de la escala Likert.

La escala Likert según Hernández et al., 2014, p. 238) "Consiste en un conjunto de objetos presentados en forma de declaraciones para medir la reacción de la sustancia en tres, cinco o siete categorías". Bueno, para cada pregunta en el cuestionario, el encuestado debe responder de acuerdo con las escalas del 1 al 5:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indeciso	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1



Del mismo modo, para el procedimiento cuando se valida el instrumento, se aplicará a la muestra y se recopilará información sobre cada tema que se esté estudiando. Luego, se crea una base de datos a través de la VERSIÓN 24 de SPSS para obtener tablas de frecuencia o histogramas para cada pregunta y así presentar los resultados, lo que permite una mejor comprensión de ellos.

Para probar las hipótesis en el estudio, se utilizaron las estadísticas inferenciales con los coeficientes de correlación de Pearson para luego realizar el análisis de correlación de las variables antes de la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes y se consideraron en los dos niveles de tratamiento para cada una de las variables.

Finalmente, el enfoque visual es explorar el grado de correlación entre las variables en las hipótesis a través de un diagrama de dispersión o nube de puntos. Según los resultados, la base de datos se creó y se aplicó al siguiente procesamiento estadístico:

Coefficiente de fiabilidad alfa de Crombach.

Tabla de frecuencia o histograma donde se requieren los indicadores para las dos variables.

Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Las tablas de datos se realizaron utilizando la tecnología de software SPSS 24 para validar, procesar y probar hipótesis.

## Capítulo IV

### 4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

##### 4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

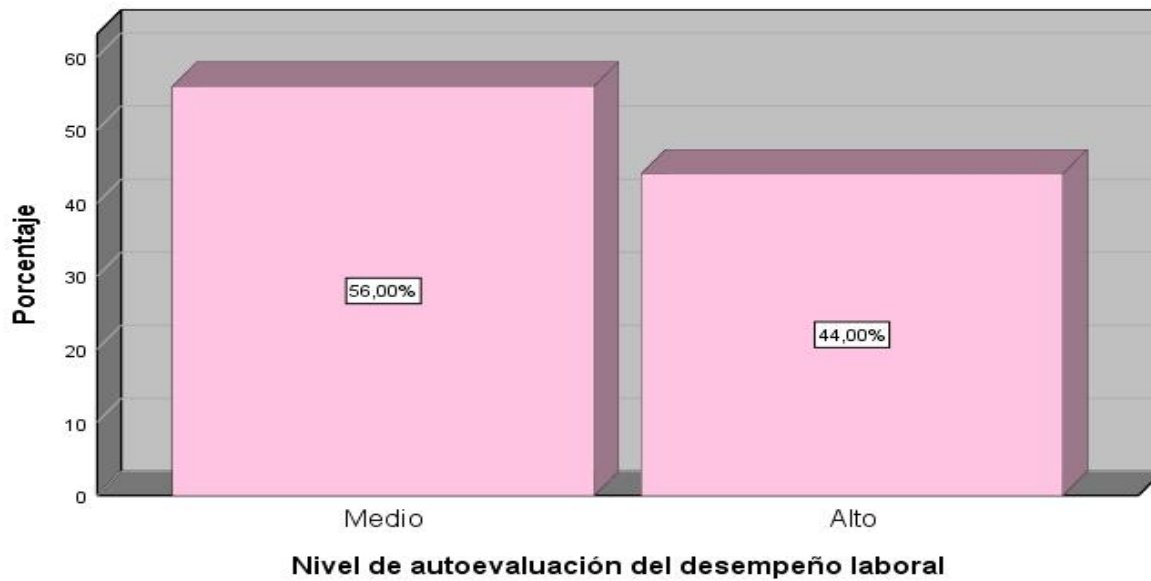
Variable de autoevaluación del desempeño laboral

Tabla 5

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	14	56,0	56,0	56,0
	Alto	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 2.* Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Interpretación:

De la tabla 5 y figura 2, se aprecia que la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, se concentraron mayoritariamente en el nivel medio con un 56.0%; mientras, el resto de trabajadores coincidieron en señalar el nivel alto con un 44.0%.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores indica que logran la satisfacción del cliente, cumplen con su labor en el área en donde se desempeñan, obtienen logros laborales y, además, les sirve para su crecimiento personal.

## Dimensiones de la autoevaluación del desempeño laboral

### Satisfacción del cliente

Tabla 6

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de satisfacción del cliente en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	36,0	36,0	36,0
	Alto	16	64,0	64,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

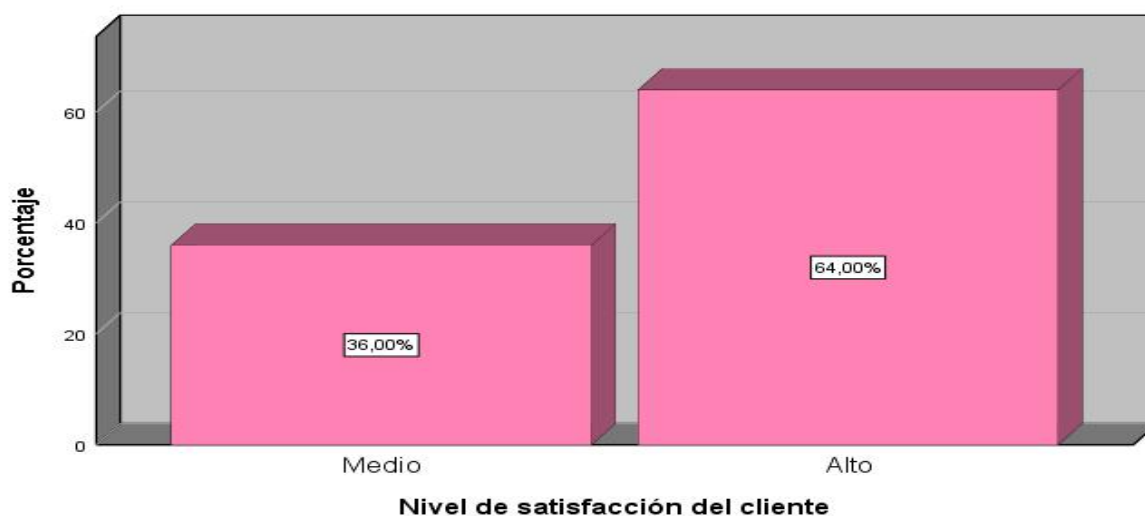


Figura 3. Gráfica de barras porcentual, según nivel de satisfacción del cliente en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Interpretación:

De la tabla 6 y figura 3, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el nivel alto con un 64.0%; mientras, el 36.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel medio sus percepciones

Por tanto, el nivel alto de percepción de los trabajadores indica que despliegan sus habilidades para resolver problemas, además de enfocarse en productos y cumplir con la calidad del servicio.

### Labor en el área

Tabla 7

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de labor en el área en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	13	52,0	52,0	52,0
	Alto	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

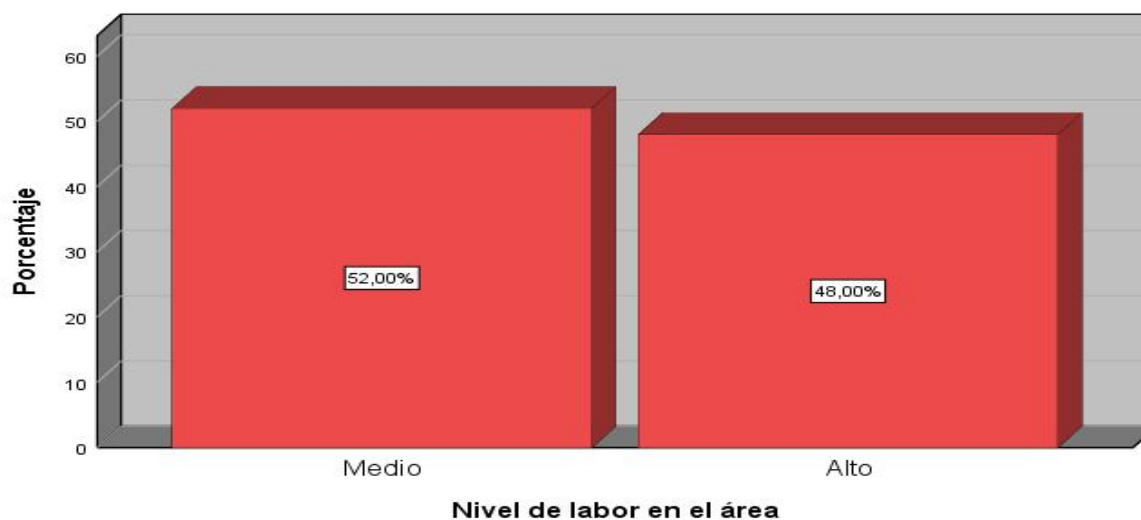


Figura 4. Gráfica de barras porcentual, según nivel de labor en el área del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

### Interpretación

De la tabla 7 y figura 4, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el

nivel medio con un 52.0%; mientras, el 48.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto a labor en el área indica que despliegan sus competencias, ejercen sus funciones correspondientes, además de desempeñarse bien en sus tareas.

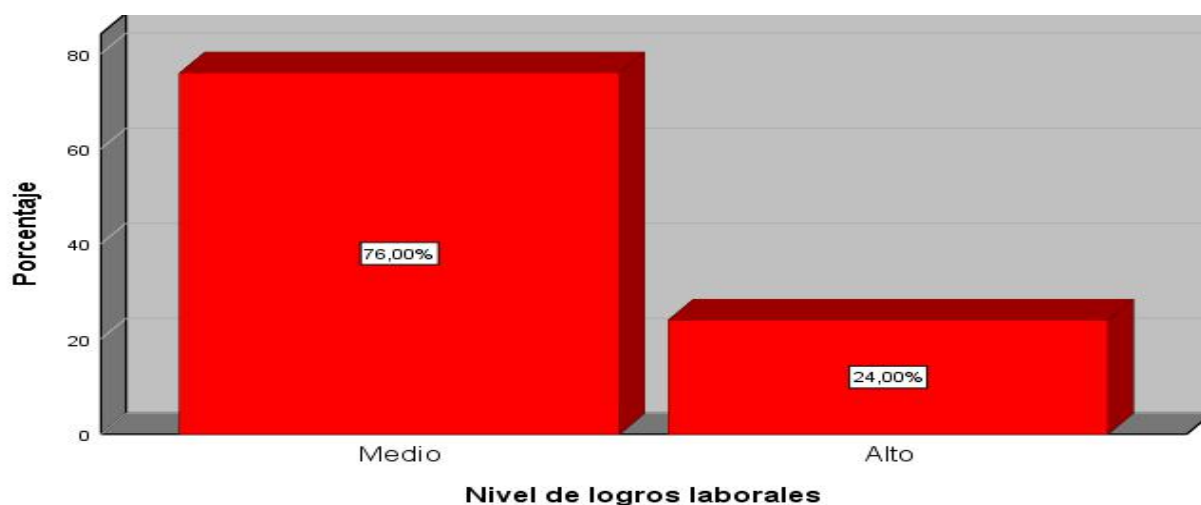
### Logros laborales

Tabla 8

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de logros laborales en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	19	76,0	76,0	76,0
	Alto	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 5.* Gráfica de barras porcentual, según nivel de logros laborales en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

## Interpretación

De la tabla 8 y figura 5, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, las mismas que se concentraron mayoritariamente en el nivel medio con un 76.0%; mientras, el 24.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto a los logros laborales señala que despliegan sus competencias, sobre la base de resultados, ganancias y objetivos.

## Crecimiento personal

Tabla 9

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de crecimiento personal en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	36,0	36,0	36,0
	Alto	16	64,0	64,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

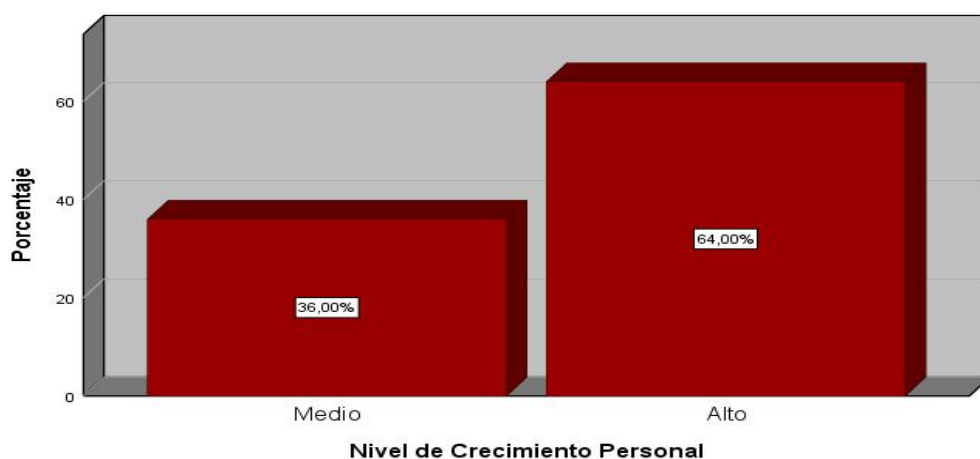


Figura 6. Gráfica de barras porcentual, según nivel de crecimiento personal en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

## Interpretación

De la tabla 9 y figura 6, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, las mismas que se concentraron mayoritariamente en el nivel alto con un 64.0%; mientras, el 36.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel medio sus percepciones.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto al crecimiento personal señala que despliegan equilibrio, sobre la base de la armonía, logros y relaciones con los clientes.

## Variable trabajo en equipo

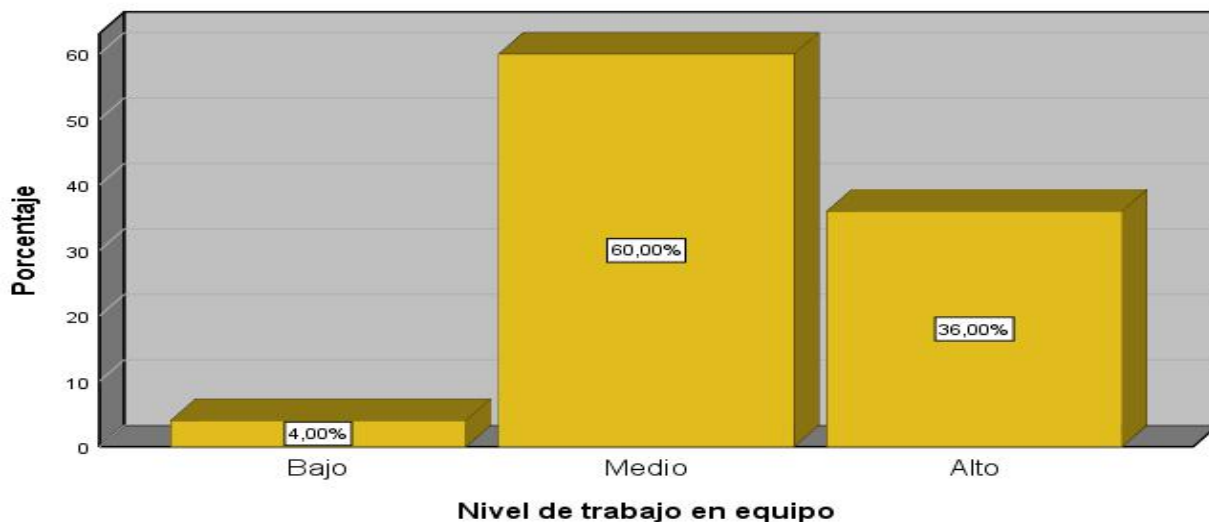
Tabla 10

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Bajo	1	4,0	4,0
	Medio	15	60,0	64,0
	Alto	9	36,0	100,0
	Total	25	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.





*Figura 7.* Grafica de barras porcentual, según nivel de trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Interpretación

De la tabla 10 y figura 7, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el nivel medio con un 60.0%; mientras, el 36.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones, y solo el 4.0% se ubicaron en el nivel bajo.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto al trabajo en equipo señala que despliegan comunicación, innovación participación y espíritu en equipo.

## Dimensiones de trabajo en equipo

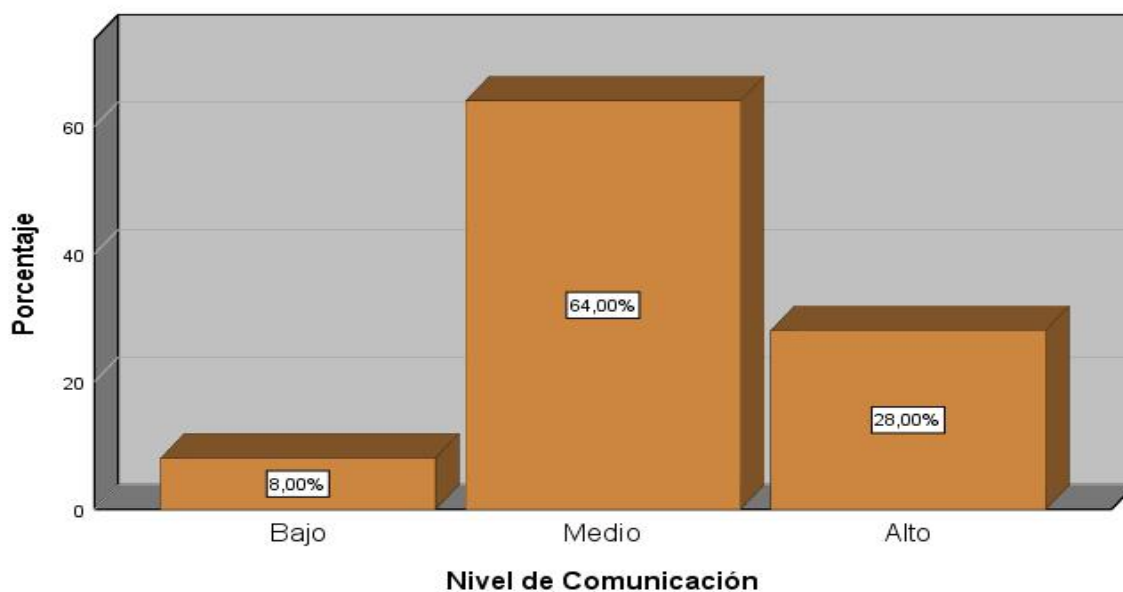
### Nivel de comunicación

Tabla 11

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8,0	8,0	8,0
	Medio	16	64,0	64,0	72,0
	Alto	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 8. Grafica de barras porcentual, según nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

### Interpretación

De la tabla 11 y figura 8, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el

nivel medio con un 64.0%; mientras, el 28.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones, y solo el 8.0% se ubicaron en el nivel bajo.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto al nivel de comunicación señala que despliegan uso de canales, medio, participación activa, mensajes y códigos para su desarrollo.

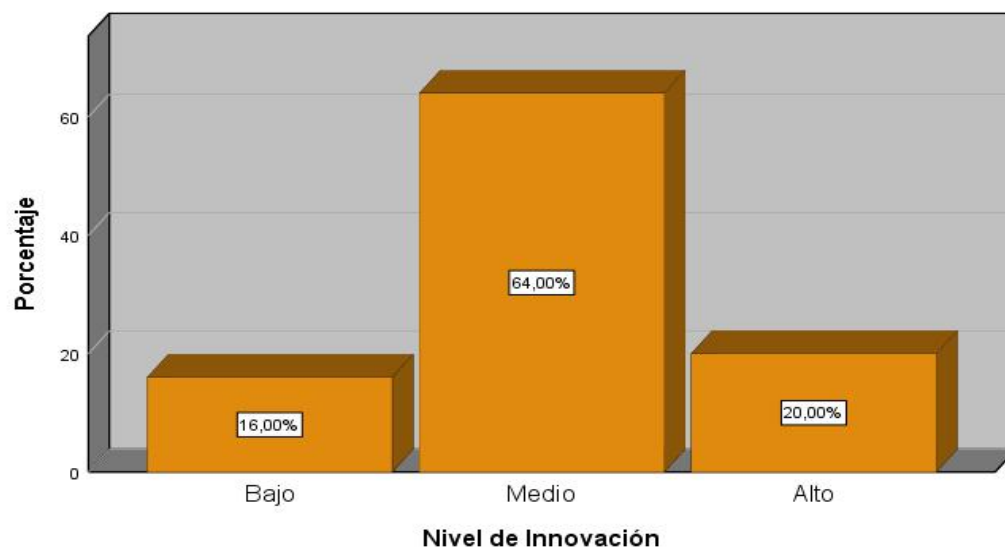
### Nivel de innovación

Tabla 12

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	16,0	16,0	16,0
	Medio	16	64,0	64,0	80,0
	Alto	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 9.* Grafica de barras porcentual, según nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

## Interpretación

De la tabla 12 y figura 9, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el nivel medio con un 64.0%; mientras, el 20.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones, y solo el 16.0% se ubicaron en el nivel bajo.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto al nivel de innovación señala que realiza cambios, realiza los servicios y aporta en los productos.

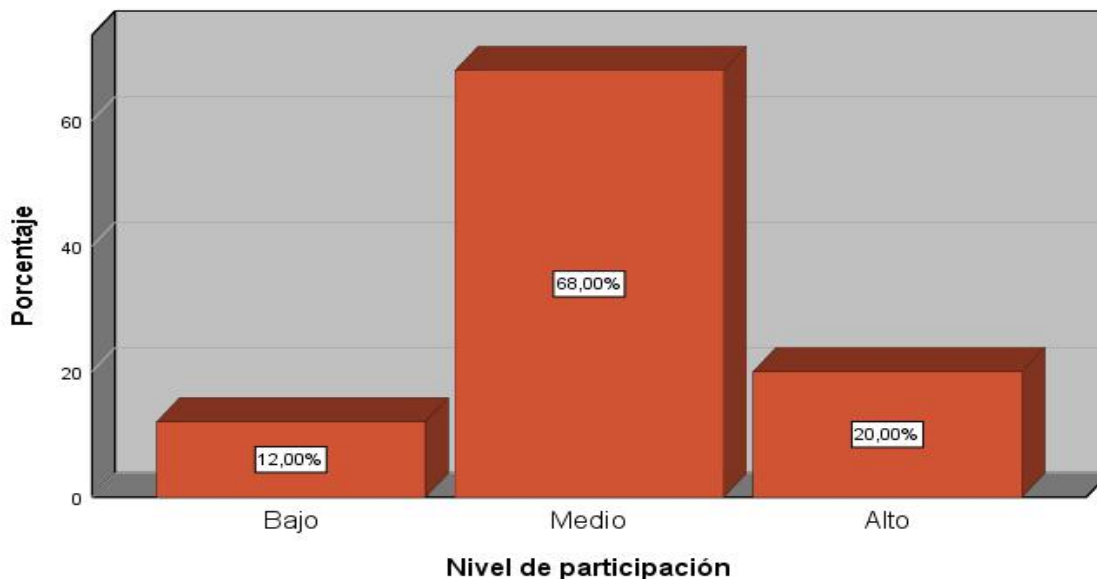
## Nivel de participación

Tabla 13

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12,0	12,0	12,0
	Medio	17	68,0	68,0	80,0
	Alto	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 10.* Grafica de barras porcentual, según nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Interpretación

De la tabla 13 y figura 10, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el nivel medio con un 68.0%; mientras, el 20.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones, y solo el 12.0% se ubicaron en el nivel bajo.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto al nivel de participación señala que participa en la acción del trabajo, generando efectos positivos que les permite compartir e integrar de forma efectiva.

## Nivel de espíritu en equipo

Tabla 14

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4,0	4,0	4,0
	Medio	15	60,0	60,0	64,0
	Alto	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 11. Grafica de barras porcentual, según nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

### Interpretación

De la tabla 14 y figura 11, se aprecia en la percepción de los trabajadores encuestados del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019, que estas se concentraron mayoritariamente en el

nivel medio con un 60.0%; mientras, el 36.0% de trabajadores coincidieron en señalar en un nivel alto sus percepciones, y solo el 4.0% se ubicaron en el nivel bajo.

Por tanto, el nivel medio de percepción de los trabajadores respecto al nivel de espíritu en equipo manifestó pertenencia, participación, compromiso y funcionalidad en equipo.

#### 4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

##### Autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo

Tabla 15

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Nivel de trabajo en Equipo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de Autoevaluación del desempeño laboral	Medio	Recuento	1	13	0	14
		% del total	4,0%	52,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	3	8	11
		% del total	0,0%	12,0%	32,0%	44,0%
Total	Recuento	1	16	8	25	
	% del total	4,0%	64,0%	32,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.



Figura 12. Gráfica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 12, se aprecia la asociación entre el nivel de autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores encuestados de en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Observándose una asociación en el nivel medio (52.0%) y otra en el nivel alto (32.0%); asimismo, se encontró niveles de discrepancia (Medio-bajo, 4.0%) y (alto-medio, 12%) en las percepciones de los entrevistados. Por tanto, la percepción de existencia de asociación entre las variables de estudio mayoritariamente está concentrada en el nivel medio.

### **Autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación**

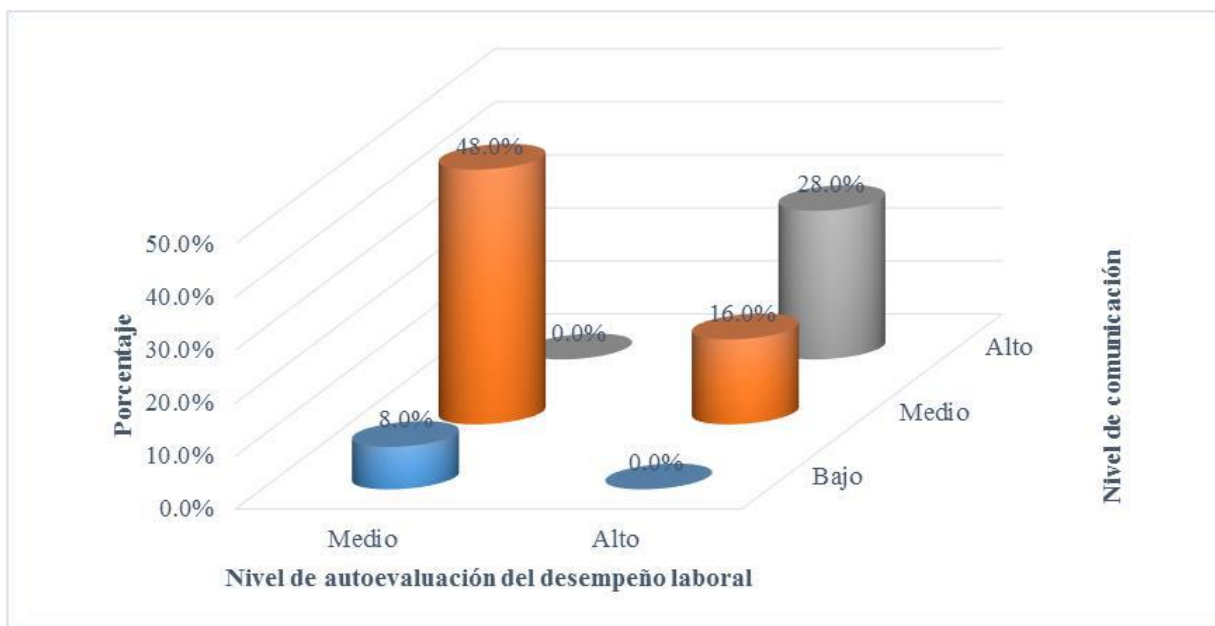
Tabla 16

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Nivel de Comunicación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de autoevaluación del desempeño laboral	Medio	Recuento	2	12	0	14
		% del total	8,0%	48,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	16,0%	28,0%	44,0%
Total	Recuento	2	16	7	25	
	% del total	8,0%	64,0%	28,0%	100,0%	

*Fuente:* Elaboración propia.





*Figura 13.* Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Interpretación:

En la tabla 16 y figura 13, se aprecia la asociación entre el nivel de autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación de los trabajadores encuestados de en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Observándose una asociación en el nivel medio (48.0%) y otra en el nivel alto (28.0%); de la misma manera, se encontró niveles de discrepancia (Medio-bajo, 8.0%) y (alto-medio, 16%) en las percepciones de los encuestados. Por tanto, la percepción de existencia de asociación entre las variables de estudio mayoritariamente está concentrada en el nivel medio.

## Autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación

Tabla 17

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Nivel de Innovación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Autoevaluación del desempeño laboral	Medio	Recuento	4	10	0	14
		% del total	16,0%	40,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	6	5	11
		% del total	0,0%	24,0%	20,0%	44,0%
Total	Recuento	4	16	5	25	
	% del total	16,0%	64,0%	20,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

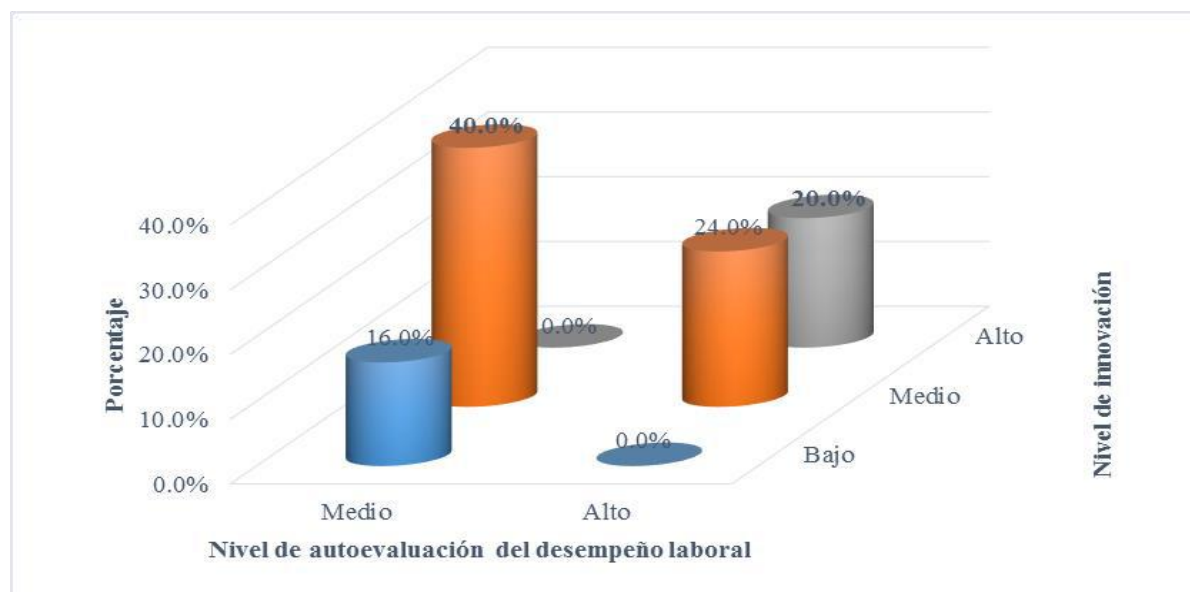


Figura 14. Gráfica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

### Interpretación:

En la tabla 17 y figura 14, se aprecia la asociación entre el nivel de autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación de los trabajadores encuestados de en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Observándose una asociación en el nivel medio (40.0%) y otra en el nivel alto (20.0%); de la misma manera, se encontró niveles de discrepancia (Medio-bajo, 16.0%) y (alto-medio, 24%) en las percepciones de los encuestados. Por tanto, la percepción de existencia de asociación entre las variables de estudio mayoritariamente está concentrada en el nivel medio.

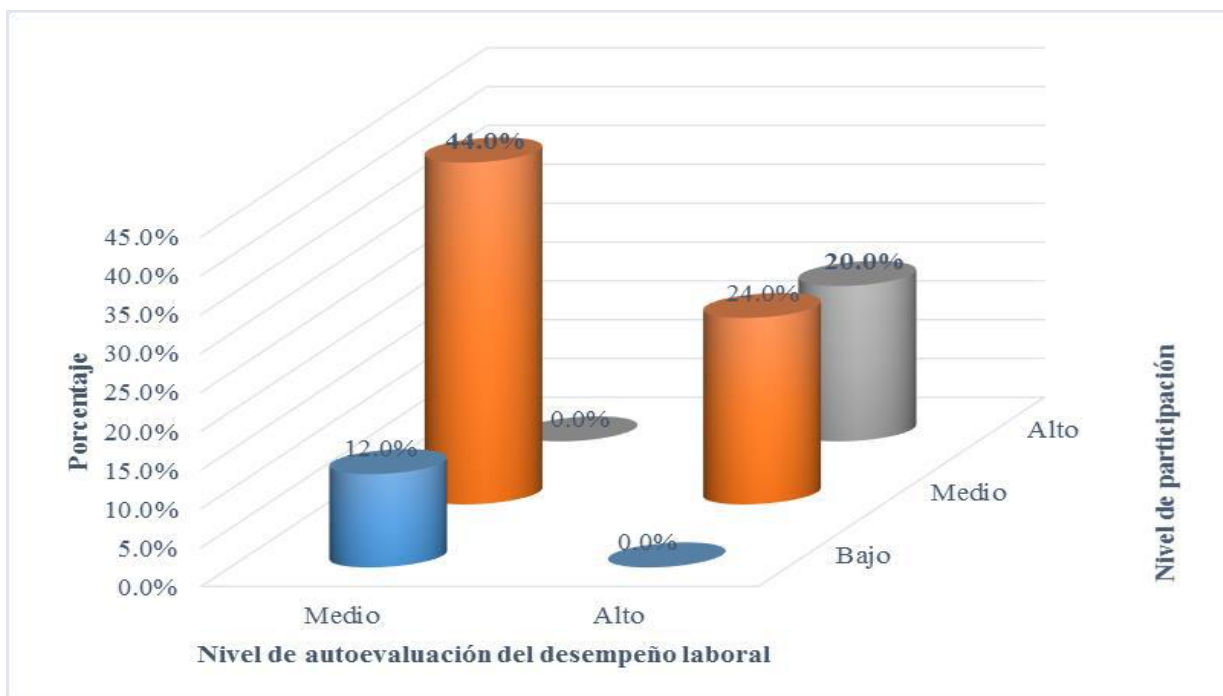
### Autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación

Tabla 18

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Nivel de Participación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Autoevaluación del desempeño laboral	Medio	Recuento	3	11	0	14
		% del total	12,0%	44,0%	0,0%	56,0%
	Alto	Recuento	0	6	5	11
		% del total	0,0%	24,0%	20,0%	44,0%
Total	Recuento	3	17	5	25	
	% del total	12,0%	68,0%	20,0%	100,0%	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 15.* Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Interpretación:

En la tabla 18 y figura 15, se aprecia la asociación entre el nivel de autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación de los trabajadores encuestados de en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Observándose una asociación en el nivel medio (44.0%) y otra en el nivel alto (20.0%); de la misma manera, se encontró niveles de discrepancia (Medio-bajo, 12.0%) y (alto-medio, 24%) en las percepciones de los encuestados. Por tanto, la percepción de existencia de asociación entre las variables de estudio mayoritariamente está concentrada en el nivel medio.

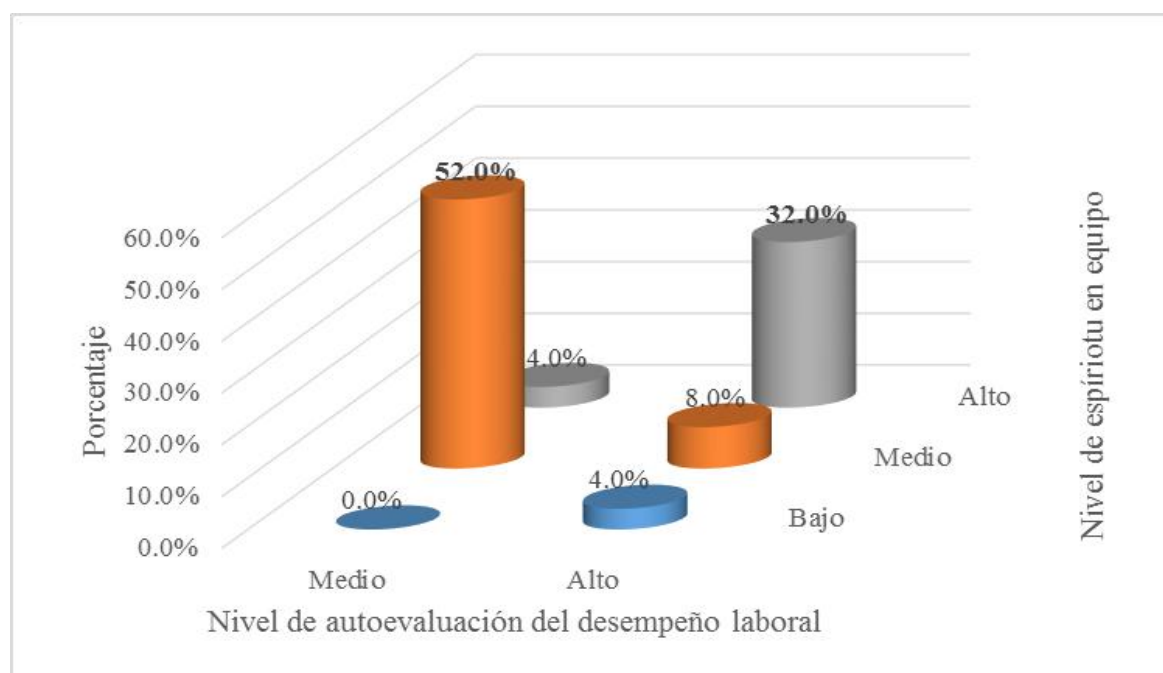
## Autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu en equipo

Tabla 19

*Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu de equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

		Nivel de espíritu en equipo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de autoevaluación del desempeño laboral	Medio	Recuento	0	13	1	14
		% del total	0,0%	52,0%	4,0%	56,0%
	Alto	Recuento	1	2	8	11
		% del total	4,0%	8,0%	32,0%	44,0%
Total	Recuento	1	15	9	25	
	% del total	4,0%	60,0%	36,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 16. Grafica de barras porcentual, según nivel de autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu de equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.*

### Interpretación:

En la tabla 19 y figura 16, se aprecia la asociación entre el nivel de autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo de los trabajadores encuestados de en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Observándose una asociación en el nivel medio (52.0%) y otra en el nivel alto (32.0%); de la misma manera, se encontró niveles de discrepancia (Medio-alto, 4.0%), (alto-bajo, 4%) y (alto-medio, 8%) en las percepciones de los encuestados. Por tanto, la percepción de existencia de asociación entre las variables de estudio mayoritariamente está concentrada en el nivel medio.

### 4.1.3. Prueba de normalidad

Se utilizará el estadístico Shapiro-Wilk, por qué esta adecuado para muestras pequeñas ( $n < 50$ )

Tabla 20

*Prueba de normalidad de las variables: autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo y dimensiones.*

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoevaluación del desempeño laboral	0.634	25	0.000
Satisfacción del cliente	0.610	25	0.000
Labor en el área	0.639	25	0.000
Logros laborales	0.533	25	0.000
Crecimiento personal	0.610	25	0.000
Trabajo en equipo	0.709	25	0.000
Nivel de comunicación	0.744	25	0.000
Nivel de innovación	0.770	25	0.000
Nivel de participación	0.742	25	0.000
Nivel de espíritu en equipo	0.721	25	0.000

*Fuente:* Elaboración propia.

*Nota:*  $n = 25$

### Interpretación:

En la tabla se muestra la prueba de normalidad de autoevaluación del desempeño laboral y sus dimensiones, así como de trabajo en equipo con sus respectivas dimensiones. Se consideró pertinente utilizar la prueba de Shapiro-Wilks, porque la muestra es igual a 25 sujetos. Además, esta prueba parte del supuesto de que las variables provienen de una distribución paramétrica, por lo que el valor  $p > 0.05$ , en caso contrario, se infiere que la distribución es no paramétrica. En ese sentido, el resultado S-W obtenido para autoevaluación del desempeño laboral es 0.634 el cual está asociado a un valor  $p = .000 < 0.05$ . Mientras, en las dimensiones se observa que el estadístico S-W para satisfacción del cliente es 0.634, mientras para labor en el área es 0.610; para logros laborales es también 0.533; por último, para crecimiento laboral es 0.610. De modo que, en los casos citados cada uno de estos resultados están asociados al valor  $p = .000 < 0.05$ . De la misma manera, para trabajo en equipo se encontró que el resultado S-W es 0.709, el cual está asociado al valor  $p = .000 < 0.05$ ; en tanto, las dimensiones obtuvieron como estadístico S-W, nivel de comunicación fue de (0.744), nivel de innovación fue de (0.770), nivel de participación fue de (0.742) y nivel de espíritu en equipo (0.721). De manera que, en cada una de las dimensiones el estadístico se halla asociada a un valor  $p = .000 < 0.05$ . Esto quiere decir que, autoevaluación del desempeño laboral como trabajo en equipo provienen de una distribución no normal, al rechazarse la hipótesis de normalidad de las variables. Por tanto, ambas variables están habilitadas para utilizar estadísticos inferenciales no paramétricos, en este caso, el empleo de la correlación de Spearman.

#### 4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación

##### Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Regla de decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_1$

Tabla 21

*Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y trabajo en equipo.*

		Autoevaluación del desempeño laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Autoevaluación del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.765**
		N	.000
Trabajo en equipo		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.765**
		N	.000
		N	25

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



## Interpretación

Como se observa en la tabla 21, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.765\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

### **Hipótesis específica 1**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

$H_i$ : Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Regla de decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_i$

Tabla 22

*Coeficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de comunicación.*

		Autoevaluación del desempeño laboral	Nivel de comunicación
Autoevaluación del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.700**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	25	25
Rho de Spearman Nivel de comunicación	Coeficiente de correlación	.700**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	25	25

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

### Interpretación

Como se observa en la tabla 22, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.700\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

## Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

$H_i$ : Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Regla de decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_i$

Tabla 23

*Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de innovación.*

		Autoevaluación del desempeño laboral	Nivel de innovación
Autoevaluación del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.616**
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	25	25
Rho de Spearman Nivel de innovación	Coefficiente de correlación	.616**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	25	25

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

### Interpretación

Como se observa en la tabla 23, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.616\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.001) es menor que el valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

$H_i$ : Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Regla de decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_i$

Tabla 24

*Coeficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de participación.*

		Autoevaluación del desempeño laboral	Nivel de participación
Autoevaluación del desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.598**
	Sig. (bilateral)	.	.002
	N	25	25
Rho de Spearman Nivel de participación	Coeficiente de correlación	.598**	1.000
	Sig. (bilateral)	.002	.
	N	25	25

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

### Interpretación

Como se observa en la tabla 24, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.598\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.002) es menor que el valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

#### Hipótesis específica 4

$H_0$ : No existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

$H_i$ : Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico:  $\alpha = 0.05$  (5%)

Regla de decisión:

Si  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_i$

Tabla 25

*Coefficiente de correlación entre niveles autoevaluación del desempeño laboral y nivel de espíritu en equipo.*

		Autoevaluación del desempeño laboral	Nivel de espíritu de equipo
Autoevaluación del desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.572**
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	25	25
Rho de Spearman Nivel de espíritu de equipo	Coefficiente de correlación	.572**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	25	25

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

### Interpretación

Como se observa en la tabla 25, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.5721\*\* por lo que se determina que existe una correlación positiva y de magnitud moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99,99% (0,99) de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva entre las variables de estudio. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.003) es menor que el valor  $p = 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Es decir, relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

## **Capítulo V**

### **5. DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de resultados obtenidos**

El presente estudio estuvo orientado a determinar la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Adicionalmente, se establecieron objetivos específicos, enfocados en las dimensiones de la variable trabajo en equipo, conformada por las dimensiones: nivel de comunicación, innovación, participación y espíritu en equipo. Asimismo, para lograr el objetivo fue necesario establecer hipótesis de investigación. De modo que, fue cabal realizar el trabajo de campo, obteniéndose lo siguiente:

Con respecto a la hipótesis general, se encontró en el ámbito descriptivo que, el nivel de autoevaluación del desempeño laboral estuvo representado mayoritariamente en el nivel bajo (56.0%), mientras que el nivel de trabajo en equipo, mayoritariamente correspondió al nivel



medio (64.0%), si se establece el cruce de ambas variables de estudio el nivel de asociación es medio (52.0%). De modo que, este resultado permite establecer una relación directa, hecho que se comprueba al efectuarse el contraste de hipótesis, con el hallazgo de un coeficiente de correlación ( $Rho = 0.765$ ,  $p = .000 < .05$ ), esto es, de dirección positiva y magnitud moderada. Este hallazgo, confirma la hipótesis planteada, esto es existe una relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Este estudio difiere de la línea planteada por Chumpitaz (2017) y Vilca (2017), cuyos trabajos se enfocaron en efectuar comparaciones entre niveles; pero coincide con lo establecido por Rojas (2018) y la propuesta de Espinoza (2015), en cuyos trabajos estuvo se centran en un modelo de evaluación de desempeño laboral. De la misma forma, el trabajo de Gómez y Muñoz con un modelo de desempeño laboral, en el que encontraron una relación ( $Rho = 0.60$ ,  $p = .000$ ), entre el modelo de desempeño 360° y competencias laborales.

Con respecto a la hipótesis específica 1, en el ámbito descriptivo del presente estudio, centrado en el nivel de autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación, mayoritariamente correspondió al nivel medio (64.0%), de modo que al establecer el cruce de ambas variables de estudio el nivel de asociación es medio (48.0%). De manera que, este resultado permite establecer una relación directa, hecho que se comprueba al efectuarse el contraste de hipótesis, con el hallazgo de un coeficiente de correlación ( $Rho = 0.700$ ,  $p = .000 < .05$ ), esto es, de dirección positiva y magnitud moderada. Este hallazgo, permite confirma la hipótesis planteada, es decir existe una relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. En una perspectiva similar, el presente trabajo se inscribe en la línea de lo hallado por Zans

(2017) y Rojas (2018), este último demostró una relación fuerte y positiva ( $R$  de Pearson = 0.878,  $p = .000$ ), entre el trabajo en equipo y el compromiso de los colaboradores.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se encontró que, el nivel de innovación, mayoritariamente correspondió al nivel medio (64.0%), si se establece el cruce de ambas variables de estudio el nivel de asociación es medio (40.0%). De modo que, este resultado permite establecer una relación directa, hecho que se comprueba al efectuarse el contraste de hipótesis, con el hallazgo de un coeficiente de correlación ( $Rho = 0.616$ ,  $p = .000 < .05$ ), esto es, de dirección positiva y magnitud moderada. Este hallazgo, permite confirmar la hipótesis planteada, esto es existe una relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Este estudio se inscribe en la misma línea de lo hallado por Rojas (2018) y Gómez y Muñoz (2018), determinando el rol de la evaluación del desempeño laboral en los factores del trabajo en equipo. Con respecto a la hipótesis específica 3, se encontró que el nivel de participación correspondió al nivel medio (68.0%), si se establece el cruce de ambas variables de estudio el nivel de asociación es medio (44.0%). De modo que, este resultado permite establecer una relación directa, hecho que se comprueba al efectuarse el contraste de hipótesis, con el hallazgo de un coeficiente de correlación ( $Rho = 0.598$ ,  $p = .000 < .05$ ), esto es, de dirección positiva y magnitud moderada. Nuevamente, este hallazgo, permite confirmar la hipótesis planteada, esto es existe una relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Este se enlaza con lo hallado por Aguilar (2016), Zans (2017), Gomez y Muñoz (2018) y Rojas (2018) en donde encontraron que un aspecto importante del clima organizacional pasa por fomentar la participación activa de los

colaboradores. De esta forma, se fomenta no solo altos niveles de comunicación, sino que representa un estímulo para la innovación.

Con respecto a la hipótesis específica 4, se encontró en el ámbito descriptivo que, el nivel de espíritu en equipo, mayoritariamente correspondió al nivel medio (60.0%), si se establece el cruce de ambas variables de estudio el nivel de asociación es medio (52.0%). De modo que, este resultado permite establecer una relación directa, hecho que se comprueba al efectuarse el contraste de hipótesis, con el hallazgo de un coeficiente de correlación ( $Rho = 0.572$ ,  $p = .003 < .05$ ), esto es, de dirección positiva y magnitud moderada. Este hallazgo, permite confirma la hipótesis planteada, esto es existe una relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. Este estudio confirma el hallazgo de Carrozo (2015), Toro (2015), pero sobre todo de Aguilar (2016), Zans (2017) y Rojas (2018), cuyos trabajos se enfocaron en demostrar que el espíritu en equipo es un factor importante del compromiso que desarrolla un colaborador con la organización, elevando su responsabilidad y filiación por el equipo de trabajo.

Los hallazgos encontrados ponen de relieve que es importante establecer un modelo de desempeño laboral de 360°, en donde se da tanto una participación horizontal y vertical de los colaboradores en relación a su desempeño, reduciendo el sesgo subjetivo a la hora de la evaluación, y si bien se contempla la autoevaluación del colaborador, sin embargo, esta técnica constituye un rasgo de la función competencial que desarrolla el colaborador en el puesto asignado, lo que significa que es responsabilidad de la organización definir un modelo de evaluación que le permite ver reflejada en ello, los aspectos importantes que desarrolla la organización en su vínculo con los clientes internos y externos, proveedores y *stakeholders*.

Es preciso señalar, en la medida que se establezcan de forma apropiada los canales como los flujos de comunicación, esto contribuirá a la cultura organizacional y de esta forma transmitir el mensaje en su exacta dimensión, permitiendo de esta forma articular los niveles jerárquicos que dan funcionalidad a la organización. De modo que, al promoverse la comunicación se espera lograr una mayor participación activa de los colaboradores, porque se allanan al sistema de información y ello representa una ayuda importante para estimular la innovación, porque permite avizorar los cambios, mejorar el servicio y la calidad de los productos, de los diversos equipos que operan dentro de la estructura organizacional, fortaleciendo de esta forma el sentido de pertenencia y una mayor participación de los equipos.

## 5.2. Conclusiones

**Primera:** Se determinó que existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019; al hallarse un coeficiente ( $Rho = 0.765$ ,  $p = .000 < .05$ ), de dirección positiva y magnitud moderada.

**Segunda:** Se determinó que existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019; al hallarse un coeficiente ( $Rho = 0.700$ ,  $p = .000 < .05$ ), de dirección positiva y magnitud moderada.

**Tercera:** Se determinó que existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019; al hallarse un coeficiente ( $Rho = 0.616$ ,  $p = .000 < .05$ ), de dirección positiva y magnitud moderada.

**Cuarta:** Se determinó que existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019; al hallarse un coeficiente ( $Rho = 0.598$ ,  $p = .000 < .05$ ), de dirección positiva y magnitud moderada.

**Quinta:** Se determinó que existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019; al hallarse un coeficiente ( $Rho = 0.572$ ,  $p = .000 < .05$ ), de dirección positiva y magnitud moderada.

### 5.3. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC; implantar un modelo de evaluación de 360° para mejorar las competencias de sus colaboradores, en un plazo razonable de seis meses, con el propósito de mejorar la gestión del talento humano.
- Segunda:** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC; desarrollar el marketing interno para fortalecer la participación activa de los colaboradores en la organización, con el propósito de mejorar y fortalecer procesos internos para un mejor servicio.
- Tercera:** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC; promover reuniones horizontales cronogramadas entre los colaboradores para fomentar puntos de vista nuevos acerca de los procesos que desarrollan en sus respectivas áreas de trabajo, y su aplicación innovadora.
- Cuarta:** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC; fomentar la participación activa de los colaboradores en los proyectos sustentables de la empresa, con el propósito de fortalecer el *engagement* y estimular su capacidad de iniciativa.
- Quinta:** Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC; desarrollar campañas de producción periódicas con el propósito de fortalecer la actividad y funcionalidad de los equipos, mediante la rotación selectiva de ellos, para fortalecer el sentido de pertenencia con el equipo.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Balestrini, M. (2001). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Consultores Asociados.
- Brito, C. (1992). *Relaciones humanas*. Apuntes de administración.
- Bruce, A. y Pepitone, J. S. (2002). *Tenga a su equipo motivado*. Madrid, España: McGrawHill.
- Collazos, C. y Mendoza, J. (2006) *Cómo aprovechar el “aprendizajes colaborativos” en el aula*, Educación y Educadores **9**, 61-76.
- Comisión Europea (1995). *Libro Verde de la Innovación*. Disponible en <http://www.cordis.lu/innovation/src/grnpap1.htm>.
- Corominas, J. (1994), *Diccionario etimológico de la lengua castellana*, Gredos.
- Chiavenato, I. (2000). *“Administración de recursos humanos”*, México: McGraw Hill/Inter American a Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México, Editorial McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, Editorial Mc Graw-Hill.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Ferrer, S. Comisión Europea (1994): *Libro blanco: Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Bruselas.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina, Editorial Brujas.

Gonzales, I. (2004). *Calidad en la universidad. Evaluación e indicadores*. Salamanca, España: Ediciones Universidad Salamanca.

Gonzales, M., Chamarro, A. y Lacoba, S. (2007). *Introducción a la gestión de la calidad*. Madrid, España: Delta publicaciones.

Harvard Business Essentials. (2005). *Las herramientas del directivo*. Barcelona: Deusto

Hayes, B. (2002). *Como medir la satisfacción del cliente. Desarrollo y utilización de cuestionarios*. España: Editorial gestión 2000.com.

Hernández R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México Mc Graw- Hill interamericana.

---

\_\_\_\_\_ (2014). *Metodología de la Investigación* (6<sup>a</sup> ed.).

México: Eds MC Graw-Hill Interamericana Editores

Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación, Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Ciudad de México.

ISO 9000. *Normas de la gestión de calidad*. Recuperado de <http://www.agroindustria.gob.ar>.



Nickols, F. (2007). *Performance appraisal weighed and found wanting in the balance*.

Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=5&hid=106&sid=e768386f-b168-4032-9f1a-3a6360116d7c%40SRCM1>.

OCDE (1997): *Oslo Manual (2.ª edición). El Manual de Oslo es la obra internacional de referencia para la toma y análisis de datos acerca de las actividades de innovación en la industria*.

Oxford, E. *Cognitive and Computational Approaches*. pp 1-19.

Parra, M. (2005). Citado en Montoya, C. (2007). *Mejoramiento continuo aplicado a bibliotecas especializadas de instituciones públicas universitarias dirigidas por personal idóneo*. (tesis maestría). Universidad Nacional de Misiones- UNAM. p. 388.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones* (3ª ed.). México. Prentice Hall.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter M. (2010). *Administración* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Solorio, R. (2012). *Trabajo en equipo*. México: salud.

Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Velasco Lince, E. M., Bautista Santos, H., Sánchez Galván F. y Cruz, R. L. (2006). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. Tanto-yuca, Veracruz.

Viswesvaran, C., Ones, D. S. y Schmidt, F. L. (2002). The moderating influence of job performance dimensions on convergence of supervisory and peer ratings of job performance: Unconfounding construct-level convergence and rating difficulty. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 345-354.

Wayne, M. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Prentice Hall.

**Tesis:**

Aguilar, H. (2016). “*Trabajo en equipo y clima organizacional*.” (tesis pregrado), Universidad Rafael Landívar, México. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>.

Carrozo, M. (2015). “*Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos*” (tesis de doctor). Universidad Carlos III de Madrid, España. Recuperado de <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/22489>.

Chumpitaz, J. (2017). “*Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco- Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*” (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <https://docplayer.es/124433359-Tesis-para-optar-el-grado-academico-de-maestra-en-gestion-de-servicios-de-la-salud-autora-br-jenny-lizabeth-chumpitaz-ipanaque.html>.

Espinoza, G. (2017). “*Modelo de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa de fabricación de prendas de vestir*”. (tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza\\_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Espinoso, A; Gibert, M. y Oria, M. (2016). “El desempeño de los profesionales de enfermería” (tesis de pregrado). Universidad de Enfermería Lidia Doce, Cuba. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38022/Salazar\\_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Gómez, N. y Muñoz, E. (2018). “*Modelo de evaluación del desempeño 360° y competencias laborales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Luya-2018*”. (tesis de maestro) Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31574?locale-attribute=es>.

Rojas, V. (2018). “*Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*”. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26057/Rojas\\_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26057/Rojas_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Toro, L. (2015). “*La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*” (Tesis de especialidad). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y;jsessionid=C60600A9241A72A086C4A93957B3BE5F?sequence=2>.

Vilca, J. (2017). “*El método de trabajo en equipo para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la I.E. N° 80146 “Manuel González Prada” del centro poblado de Chuyugual Distrito de Sanagorán en el año*

2014”. (tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Lima, Perú.

Recuperado de

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3708/1/RE\\_MAEST\\_EDU\\_JUSTO.VILCA\\_TRABAJO.EN.EQUIPO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3708/1/RE_MAEST_EDU_JUSTO.VILCA_TRABAJO.EN.EQUIPO_DATOS.pdf).

Zans, A. (2017). “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” (tesis maestría). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Nicaragua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>.

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral con el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?	Explicar la relación de la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	Variable 1. Autoevaluación del desempeño laboral Dimensiones - Satisfacción del cliente - Labor en el área - Logros laborales	Tipo de investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo correlacional Enfoque: Cuantitativo
1. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019? 2. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019? 3. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer	1. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 2. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 3. Establecer la relación entre la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 4. Establecer la relación entre la	1. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral en el trabajo en equipo con el nivel de comunicación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 2. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral con el nivel de innovación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019. 3. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral con el nivel de participación en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.	- Crecimiento personal Variable 2. Trabajo en equipo - Nivel de comunicación - Nivel de innovación - Nivel de participación - Nivel de espíritu en equipo	Diseño: No experimental Población y muestra: 25 Técnicas: Encuesta, Instrumento: Cuestionario en escala de Likert Prueba de normalidad: Sapiro Wilk Estadística Inferencia: Rho Spearman

<p>ELC, EIRC, 2019?  4. ¿En qué medida se relaciona la autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019?</p>	<p>autoevaluación del desempeño laboral y el nivel de espíritu de equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</p>	<p>4. Existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral con el nivel de espíritu en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.</p>		
--	--	--	--	--

**Anexo 2.** Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO  
 AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones**

A continuación, encontrará una serie de enunciados en relación con su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la aseveración que más lo represente, en base al siguiente criterio.

**Escala valorativa**

1=muy en desacuerdo; 2=En desacuerdo, 3=Regular, 4=De acuerdo y 5= Muy de acuerdo

Área de trabajo:

Edad:

Sexo:

Nivel educativo:

Estado civil:

Solo estudio:

Trabajo y estudio:

Tiempo de experiencia en el trabajo:

Aspiración laboral:

<b>Ítems</b>					
<b>SATISFACCIÓN DEL USUARIO</b>					
01. Desarrolla sus actividades laborales con prontitud y esmero	1	2	3	4	5
02. Considera que su desempeño diario contribuye significativamente a proporcionar un mejor servicio por parte de la empresa	1	2	3	4	5
03. Considera que maneja adecuadamente sus relaciones laborales tendiendo a proporcionar un servicio adecuado	1	2	3	4	5
04. Considera usted que busca con frecuencia mejorar su rendimiento dentro de la entidad.	1	2	3	4	5
<b>LABOR EN EL ÁREA</b>					
05. Contribuye al logro de aprendizaje de sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
06. Colabora con sus compañeros en el desarrollo de sus actividades cuando le es posible	1	2	3	4	5
07. Se preocupa constantemente por alcanzar las metas de su área	1	2	3	4	5
08. Genera canales de comunicación ascendente, descendente y horizontal	1	2	3	4	5



<b>LOGROS LABORALES</b>					
09.Cumple con la presentación de los informes solicitados por sus superiores en el tiempo previsto	1	2	3	4	5
10.Presenta con frecuencia iniciativas laborales tendientes a mejorar la calidad de servicio.	1	2	3	4	5
11.Considera que cumple una laboral destacada por encima del rendimiento promedio en la empresa	1	2	3	4	5
<b>CRECIMIENTO PERSONAL</b>					
12.Actúa con respeto en y fuera del aula	1	2	3	4	5
13.Mantiene siempre una posición positiva ante los problemas de la empresa y personales	1	2	3	4	5
14.Maneja adecuadamente las situaciones de conflicto dentro de la entidad	1	2	3	4	5
15. Los intereses de la empresa están por encima de sus intereses personales.					

**CUESTIONARIO  
TRABAJO EN EQUIPO**

**Instrucciones**

A continuación, encontrará una serie de enunciados en relación con su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X la aseveración que más lo represente, en base al siguiente criterio.

**Escala valorativa**

1=muy en desacuerdo; 2=En desacuerdo, 3=Regular, 4=De acuerdo y 5= Muy de acuerdo

Área de trabajo:

Edad:

Sexo:

Nivel educativo:

Estado civil:

Solo estudio:

Trabajo y estudio:

Tiempo de experiencia en el trabajo:

Aspiración laboral:

<b>Ítems</b>					
<b>NIVEL DE COMUNICACIÓN</b>					
01. Considero que puedo expresar libremente mi opinión	1	2	3	4	5
02. Logro expresar claramente mis ideas en mi entorno laboral	1	2	3	4	5
03. Comunico con facilidad de mi estado de ánimo a mi jefe	1	2	3	4	5
04. Soy flexible cuando se dan propuestas mejores a mis ideas	1	2	3	4	5
05. Busco esforzarme por entender el comportamiento de los demás					
<b>NIVEL DE INNOVACIÓN</b>					
06. Con frecuencia busco capacitarme para mejorar mi desempeño	1	2	3	4	5
07. Considero que priorizo mantener una posición de mentalidad abierta a nuevas ideas	1	2	3	4	5
08. Busco investigar sobre el buen desempeño en áreas similares y busco adecuarlas a mi realidad	1	2	3	4	5
<b>NIVEL DE PARTICIPACIÓN</b>					
09. Me resulta sencillo compartir con los demás en reuniones de trabajo y extralaborales.	1	2	3	4	5

10. Busco participar de forma activa en las actividades donde mi área está involucrada.	1	2	3	4	5
11. Logro manifestar sin dificultad mis ideas en las reuniones	1	2	3	4	5
12. Me comprometo de forma plena con las tareas encargadas					
13. Impulso a otra persona a participar					
<b>CRECIMIENTO PERSONAL</b>					
14. Me interesa lo que le pasa a otra persona	1	2	3	4	5
15. Ayudo a mis compañeros cuando es necesario	1	2	3	4	5
16. Los nuevos compañeros por mi parte son bien aceptados e integrados	1	2	3	4	5
17. Aprendo de los demás					
<b>NIVEL DE ESPÍRITU DE EQUIPO</b>					
18. Actuó según los intereses del área de trabajo y de la empresa					
19. Uso el trato directo para resolver los problemas					
20. Facilito la confianza en el trabajo					
21. Antepongo las necesidades de la entidad a mis necesidades personales					
22. Comparto el liderazgo con el grupo					
23. Se muy bien cuál es mi rol en el área de trabajo y de la empresa					
24. Estoy totalmente comprometido con la misión de la empresa					
25. Comparto plenamente los éxitos como los problemas del área del trabajo y de la empresa.					

## Anexo 3. Base de datos

TRABAJO EN EQUIPO																									
Variables	NIVEL DE COMUNICACIÓN					NIVEL DE INNOVACIÓN			NIVEL DE PARTICIPACIÓN					CRECIMIENTO PERSONAL				NIVEL DE ESPIRITU DE EQUIPO							
Indicadores	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
Encuestado 1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
Encuestado 2	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
Encuestado 3	5	5	2	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
Encuestado 4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4
Encuestado 5	4	5	2	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4
Encuestado 6	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5
Encuestado 7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 8	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
Encuestado 9	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Encuestado 10	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
Encuestado 11	5	5	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5
Encuestado 12	1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4
Encuestado 13	5	4		4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
Encuestado 14	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4
Encuestado 15	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4
Encuestado 16	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
Encuestado 17	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 18	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5
Encuestado 19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 20	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
Encuestado 21	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Encuestado 22	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
Encuestado 23	5	5	3	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5
Encuestado 24	1	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4

AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL															
Variables	SATISFACCIÓN DEL USUARIO				LABOR EN EL ÁREA				LOGROS LABORALES			CRECIMIENTO PERSONAL			
Indicadores	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
Encuestado 1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
Encuestado 2	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5
Encuestado 3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
Encuestado 4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
Encuestado 5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
Encuestado 7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3
Encuestado 8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5
Encuestado 9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
Encuestado 10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3
Encuestado 11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Encuestado 12	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3
Encuestado 13	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
Encuestado 14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
Encuestado 15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
Encuestado 16	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 17	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
Encuestado 18	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3
Encuestado 19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5
Encuestado 20	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
Encuestado 21	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3
Encuestado 22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Encuestado 23	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3
Encuestado 24	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
Encuestado 25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4


Anexo 4. Evidencia digital de similitud

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=38&lang=es&o=1255734567&u=1073096145

feedback studio

TESIS

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA  
 ESCUELA DE POSGRADO



TESIS  
 AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJO  
 EN EQUIPO EN EL LABORATORIO VON RAEYER F.I.C. HIRI., 2019

PRESENTADO POR  
 LETICIA CORTIZOLA ECHEA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
 MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

ASESOR  
 DR. WILLIAM EDUARDO MORA CINTRARZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
 GESTIÓN AMBIENTAL Y DE LOS RECURSOS NATURALES

LIMA - PERÚ  
 2020

Resumen de coincidencias

23 %

1	es.scribd.com	Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
4	dooplayer.es	Fuente de Internet	2 %
5	cybertesis.ummsm.edu....	Fuente de Internet	2 %
6	dgrh.salud.gob.mx	Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %

Activar Windows  
 Ve a Configuración para activar Windows.

Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 120 | Número de palabras: 21710

Escribe aquí para buscar

Escritorio | 17:45 | 11/02/2020

## Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Cortez Olavecha Lebrón Lizbeth  
 DNI: 21548933 Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
 Domicilio: Av Peru 2554  
 Teléfono fijo: 6545375 Teléfono celular: 987538575

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Pos grado  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis   
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:  
Análisis de la evaluación del desempeño laboral en el  
trabajo en el equipo en el laboratorio von  
hauser EIC EIP 2019

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título ( ) Mg.  Dr. ( ) PhD. ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana de Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

- Sí, autorizo el depósito y publicación total.  
 No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los  
12 días del mes de febrero de 2020.

Lizbeth Cortez Olavecha  
 Firma

