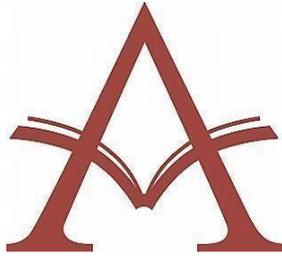


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**TRABAJO EN EQUIPO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL
SECTOR DE HIGIENE PERSONAL, LIMA, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

ZEGARRA SÍMON HÉCTOR FERNANDO
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5679-9964

ASESOR: Dra.

CARBONELL INFANTE JACQUELINE
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2172-2817

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA – PERÚ

SETIEMBRE, 2020

Resumen

En la actualidad muchas empresas reconocen la importancia de trabajar en equipo, ya que saben que esta es una estrategia para conseguir los objetivos. Muchas empresas saben por experiencia que trabajar en equipo es una manera efectiva para conseguir la productividad en la organización. El trabajo en equipo beneficia a todos en una empresa, debido a que si los trabajadores se apoyan mutuamente el tiempo empleado en una actividad laboral será mucho menor. Esta eficiencia del trabajador ayuda a la empresa a cumplir sus compromisos y sus objetivos planteados y aumenta la motivación de su personal.

Los jefes de esta organización, objeto de estudio, no muestran mucha preocupación en que sus trabajadores trabajen en equipo, además el personal no muestra interés en trabajar en conjunto, cada uno prefiere trabajar de manera individual sin importarle el resto, encima ven a su compañero como si fuera competencia, buscando siempre sobresalir sobre los demás.

La presente investigación pretende determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal. Esta organización es muy reconocida y muy exitosa, pero no se preocupa en fomentar el trabajo en equipo, este descuido afecta mucho el entorno laboral, ya que ocasiona retrasos y un bajo desempeño, además esta situación desanima mucho a los colaboradores generándoles frustración y desmotivación, creándose muchas reacciones negativas en el talento humano. Por esta razón en esta investigación se presentarán las respectivas recomendaciones para eliminar estas debilidades que tanto afectan a la empresa.

Palabras claves: Trabajo en equipo, Motivación Laboral, Talento humano.

Abstract

Nowadays many companies recognize the importance of teamwork, since they know that this is a strategy to achieve their objectives. Many companies know from experience that teamwork is an effective way to achieve productivity in the organization. Teamwork benefits everyone in a company, because if workers support each other the time spent on a work activity will be much less. This worker efficiency helps the company to meet its commitments and objectives and increases the motivation of its personnel.

The bosses of this organization, the object of study, do not show much concern for their workers to work as a team, in addition the staff does not show interest in working together, each one prefers to work individually without caring about the rest, on top of that they see their partner as if it were competition, always seeking to excel over the others.

This research aims to determine how teamwork is related to the work motivation of employees of a company in the personal hygiene sector. This organization is well known and very successful, but it does not care about promoting teamwork, this neglect greatly affects the work environment, as it causes delays and poor performance, also this situation discourages a lot of employees generating frustration and demotivation, creating many negative reactions in human talent. For this reason, this research will present the respective recommendations to eliminate these weaknesses that affect the company so much.

Keywords: Teamwork, Work motivation, Human talent.

Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract.....	iv
1. Problema de la Investigación	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Formulación del Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos	2
1.2. Objetivos de la Investigación	2
1.2.1. Objetivo General	2
1.2.2. Objetivos Específicos.....	2
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	3
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes	3
2.1.1. Internacionales	3
2.1.2. Nacionales.....	7
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Trabajo en Equipo	13
2.2.2. Motivación Laboral.....	14
2.3. Definición de términos básicos.....	15
3. Cronograma de actividades	

4. Recursos y Presupuesto**5. Referencias****6. Aporte Científico o Académico****7. Conclusiones****8. Recomendaciones****9. Anexos**

9.1 Matriz de Consistencia..... 27

9.2 Entrevistas..... 28

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Empresa del Sector de Higiene Personal es una organización multinacional fabricante y comercializadora de productos de cuidado personal, que maneja líneas de afeitado, protección solar y línea de bebés; con operaciones en más de 50 países, ventas anuales por US\$ 4500 millones aproximadamente y alrededor de 14,000 empleados; la estructura del negocio se da a nivel de HUB por regiones con el fin de manejar zonas estratégicas de ventas, producción y distribución; los reportes, informes y consolidados financieros se realizan por HUB y se centralizan en casa matriz con el fin de manejar cifras únicas.

A pesar del éxito de esta empresa tan prestigiosa y reconocida, se ha podido detectar que existe una falta de organización entre sus trabajadores, debido a que frecuentemente se puede observar que cada colaborador intenta resolver los problemas colectivos de una manera individual.

Otro inconveniente que se ha podido detectar es la falta de cooperación y coordinación entre los colaboradores, en ningún momento se hace notar un trabajo en equipo, cada trabajador lo ve al otro como si fuera su competencia, y esto se puede comprobar cuando muchas veces un trabajador de esta organización quiere sobresalir por encima de sus compañeros, esto es algo muy negativo para esta empresa, debido a que este tipo de personas tienen la costumbre de trabajar solos y no entienden el significado de lo que es un equipo.

Además, se presenta una falta de comunicación, ocasionado siempre malentendidos, los trabajadores no empatizan ni intentan entablar relaciones humanas, lo que conlleva a una preocupante ausencia de trabajo en equipo, este individualismo hace que los trabajadores no cumplan con los tiempos asignados para realizar sus labores creándose una desmotivación en el personal.

1.1.1. Formulación del Problema General

¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la coordinación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019?

¿De qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar de qué manera la coordinación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019.

Analizar de qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación es de vital importancia para que la empresa tome cuenta que si sus colaboradores trabajan en equipo se obtendrán mejores resultados, para esto deberá mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales de su personal, este estudio es importante para

demostrar que en toda empresa la unión hace la fuerza, siempre nos necesitamos los unos a los otros, además trabajar en equipo hace sentir al trabajador, la colaboración y la coordinación motiva a cada colaborador.

Este trabajo es de utilidad para futuros investigadores que quieran desarrollar el tema trabajo en equipo y motivación, ellos podrán utilizar este trabajo como un antecedente de investigación.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Toro, L. (2015), realizó el trabajo de grado **“La importancia del Trabajo en Equipo en las organizaciones actuales”**, para la obtención del título de Especialista en Alta Gerencia en la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia.

La investigación ha tenido como finalidad poder analizar los distintos conceptos de Trabajo en Equipo y como se mejoran los resultados en las empresas generando procesos relacionales fortalecidos y que tengan influencia en el rendimiento de las organizaciones. Esta investigación estuvo enfocada en un conjunto de alternativas para que sean tomadas en cuenta por las empresas, donde cada líder es un motivador y demuestre un compromiso, teniendo además objetivos claros que permitan al equipo de trabajo poder desarrollar sus habilidades, capacidades y experiencias para que sean beneficiadas las organizaciones. El autor de la investigación tuvo como conclusión lo siguiente: Trabajar en equipo debe ser una actividad permanente y óptimamente estructurada en la empresa, teniendo en consideración que los resultados que se obtuvieron van a ser óptimos en el transcurso del tiempo, consiguiendo tanto la satisfacción del cliente interno como externo, creándose un ambiente de trabajo positivo favoreciendo el ánimo y entusiasmo de los colaboradores, presentándose buenas relaciones interpersonales con canales de comunicación adecuados.

Gil, D. (2018), realizó el trabajo de investigación **“Trabajo en Equipo, una estrategia para la productividad empresarial”**, para obtener la Diploma de Gestión del Talento Humano basado en Competencias en la Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Santander – Colombia.

La investigación ha tenido como objetivo analizar la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones y cuál es la influencia que tiene en el desempeño laboral desde un análisis sistemático de literatura entre el año 2001 y 2018. Para este análisis el autor tuvo como referencias informaciones sobre este tema del año 2001 y el año 2018, para esto se utilizó Google y Springer ingresando las palabras de búsqueda: productividad, trabajo en equipo, comunicación e inteligencia emocional obteniendo como resultado 20 documentos. El autor de la investigación pudo concluir lo siguiente: El óptimo trabajo en equipo va a depender tanto de factores interpersonales como de factores intrapersonales, así como también de las tareas, por esta razón se necesita que éstas sean asignadas de una forma adecuada, además, se requiere que todos los integrantes del equipo comprendan la misión de la organización, estos deben apoyarse mutuamente y deben superar sus diferencias de manera asertiva, lo que traerá buenos resultados.

González, K. (2015), realizó la tesis de grado **“Trabajo en Equipo y Satisfacción laboral (Estudio realizado con personal de operaciones de Telemercadeo de Transactel)”**, para la obtención del Título de Psicóloga Industrial/Organizacional en el grado académico de Licenciada en la Universidad Rafael Landívar.

La investigación ha tenido como objetivo establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las áreas del staff en la cuenta de Claro RD, equipo el cual integran los departamentos de Calidad, Analistas de Tiempo Real, Supervisores y Gerentes de la cuenta. Para conseguir esta información la investigación fue de tipo descriptiva, para lo cual se usó la herramienta de medición llamada escala de Likert, con la cual se pudo saber qué opinión y actitud tienen los individuos para luego realizar una tabulación de los datos para su respectiva interpretación y evaluación, con toda esta información se pudo saber qué relación existe entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Al final, pudieron determinar que en el equipo de staff

de Claro RD se presenta tanto satisfacción laboral como trabajo en equipo, aunque se necesita optimizar el trabajo en equipo ya que se encontró como punto débil la comunicación entre las unidades que integran el equipo debido a que no todos tienen el mismo rango, por este motivo se tiene que crear estrategias de comunicación y realizar actividades de socialización.

Córdova, M. y Urresta, A. (2015), realizaron el Trabajo de Titulación **“Diseño de un Plan Estratégico de Recursos Humanos para fomentar el trabajo en equipo de la empresa “Luxus Blumen S.A.” con aplicación a las Pymes”**, para la obtención del título de Ingenieras Comerciales en la Universidad Politécnica Salesiana, Quito – Ecuador.

La investigación ha tenido como objetivo diseñar un plan estratégico para la gestión del talento humano, que permita optimizar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar el trabajo en equipo en la organización Luxus Blumen S.A. En la mencionada investigación se usó el tipo de investigación descriptiva y correlacional y también un tipo de investigación histórico y documental. Para poder realizar este estudio utilizaron el método cuantitativo, el método de observación y también el método inductivo. Los autores concluyeron lo siguiente: Fomentar el trabajo de equipo tiene que ser considerado como un beneficio que ocasione al trabajador tener estabilidad, por esta razón aparte de la administración financiera, la comunicación, la motivación y la capacitación son considerados factores claves dentro de la gestión empresarial para una adecuada toma de decisiones, estableciendo las metas correctas y desarrollando estrategias que permitan obtener resultados positivos ocasionando el crecimiento de las Pymes y obteniendo una ventaja competitiva sobre otras organizaciones.

Morales, L. (2017), realizó el Trabajo de Titulación **“Factores Intrínsecos y Extrínsecos que más influyen en la Motivación y su repercusión en el Desempeño Laboral de los trabajadores”**, para la obtención del Título de Psicóloga en la Universidad de San Carlos de

Guatemala, Guatemala.

La investigación ha tenido como objetivo identificar factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del colaborador, brindando estrategias que incrementen los factores más influyentes, en la empresa Gofablet. Para esta investigación utilizaron una metodología de tipo cuantitativa, por medio de las encuestas se pudo recolectar la información requerida, con lo cual se realizó un análisis con estadística descriptiva representada mediante figuras y gráficos, además esta investigación es considerada cualitativa debido a que se pudo analizar las entrevistas para la respectiva presentación de cada resultado. El autor de esta investigación llegó a la siguiente conclusión: Los factores de motivación intrínsecos y extrínsecos con mayor incidencia en los trabajadores son: La autorrealización, la remuneración, el reconocimiento, la comunicación y el liderazgo, impulsando a que los colaboradores tengan un desempeño de manera negativa o positiva, dependiendo el caso, en sus actividades laborales dentro de una organización. Existe una relación evidente entre los factores de motivación y el desempeño laboral, ya que el comportamiento está orientado a cumplir con los objetivos, esto significa que en el comportamiento de un individuo existirá siempre una necesidad o impulso que designe el motivo de su conducta.

2.1.2. Nacionales

Granda, A. (2018), realizó la Tesis de Maestría “**Un programa de trabajo en equipo y sus efectos en el clima de satisfacción laboral de una MYPE**”, para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima– Perú.

El objetivo principal de la investigación fue evaluar los efectos que tiene un Programa de Trabajo en Equipo en el Clima y Satisfacción Laboral de los colaboradores de una Mype. Para

cumplir con esto, se realizó un taller de trabajo en equipo y se realizó la evaluación a 16 colaboradores (integrado por 12 hombres y 14 mujeres), esta evaluación se hizo antes y después de este taller utilizando una Escala de Clima Laboral CL-SPC y una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. El autor pudo encontrar que el taller de trabajo en equipo ocasionó un gran efecto ($r^2 = .797$) y también una considerable diferencia de medias (- 20.81) en el resultado obtenido del pre-test y post-test de Satisfacción Laboral, a pesar de ello, no se obtuvieron diferencias significativas en los resultados arrojados del pre-test y posttest de Clima Laboral ($p=.398$). Además, no se encontraron diferencias significativas en los resultados obtenidos del post-test de Clima y Satisfacción Laboral, según las variables se obtuvieron los siguientes resultados: rango de edad [$p=.368$] en el Clima Laboral y [$p=.724$] en la Satisfacción Laboral], sexo [$p=.441$] en el Clima Laboral y [$p=.199$] en la Satisfacción Laboral], estado civil [$p=.645$] en el Clima Laboral y [$p=.215$] en la Satisfacción Laboral], para carga familiar [$p=.875$] en el Clima Laboral y [$p=.321$] en la Satisfacción Laboral], grado de instrucción [$p=.792$] en el Clima Laboral y [$p=.220$] en la Satisfacción Laboral], rango de tiempo de servicio [$p=.798$] en el Clima Laboral y [$p=.572$] en la Satisfacción Laboral] y área de trabajo [$p=1$] en el Clima Laboral y [$p=.133$] en la Satisfacción Laboral]. El investigador pudo concluir que al optimizar el trabajo en equipo se puede aumentar la satisfacción laboral, pero no necesariamente mejorará el clima organizacional, debido a que el clima está influenciado por el liderazgo, la infraestructura, el salario, etc.

Castro, Y. (2018), realizó la Tesis **“La comunicación efectiva y su efecto en el Trabajo en Equipo de los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A., sede Trujillo, año 2018”**, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.

La tesis mencionada tuvo como problema general ¿Cuál es el efecto de la comunicación

efectiva en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Iron Mountain Perú S.A., sede Trujillo, año 2018?, la cual tuvo como objetivo determinar el efecto entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Iron Mountain Perú S.A., sede Trujillo, año 2018. El trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, además este estudio fue con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, teniéndose una población conformada por 26 trabajadores de la Sede Trujillo, por este motivo la muestra estuvo conformada por la misma cantidad de trabajadores. Esta organización pertenece al sector servicios y se dedica a la gestión documental. Se usó como instrumento la encuesta por cada una de las variables con la escala de Likert. En este estudio la autora pudo identificar el nivel de comunicación efectiva y el trabajo en equipo en los trabajadores de la organización Iron Mountain Perú S.A. Obtuvieron como resultado que se presenta un efecto positivo entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo,

Morales, B. (2018), realizó la Tesis de licenciatura **“Trabajo en Equipo en los Colaboradores Internos de una empresa privada de Lima Metropolitana 2018”**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con Mención en Psicología Organizacional en la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima – Perú.

Esta investigación siguió una metodología de tipo comparativa y descriptiva, la cual tuvo como objetivo determinar los niveles de trabajo en equipo en los colaboradores internos de la empresa Ajinomoto, ubicada en Lima Metropolitana, en el año 2018, y de esta manera poder establecer un grado de asociación y una comparación del trabajo en equipo, considerando género, edad, nivel laboral, años de servicio, el área laboral y la condición laboral. La investigadora aplicó una escala de trabajo de equipo considerando una muestra de 243 trabajadores y la información se procesó por medio del paquete estadístico SPSS versión 22.0, en idioma español. Con esto, la autora pudo llegar a la siguiente conclusión: La escala de trabajo en equipo tiene validez y la

confiabilidad en obtener los datos para el estudio. En el nivel de trabajo en equipo con un 2.9% presenta un nivel deficiente; un 49% tiene un nivel bajo; un 35.4% tiene un nivel moderado; un 6.2% tiene un nivel alto; un 6.6% tiene un nivel óptimo. En resumen, el 51.9% presenta un nivel inferior al promedio, en cambio el 35.4% tiene un nivel Moderado y finalmente el 12.8% tiene un nivel superior al promedio, en la dimensión actitud positiva (30.9%) y en la dimensión motivación (31.3%) arrojaron un nivel deficiente comparado con las otras dimensiones. Aproximadamente el 50% está dentro del nivel inferior al promedio en las dimensiones de trabajo en equipo. Se presenta una relación alta, positiva y significativa entre las dimensiones que son del trabajo en equipo con unos rangos de $\rho = 0.820$ a una $\rho = 0.835$. Además, se presenta una asociación significativa de los niveles de trabajo en equipo relacionadas con la edad, el sexo, área laboral, nivel laboral y los años que presta de servicio. También, se presentan estadísticas diferenciadas y significativas del promedio de trabajo en equipo relacionadas con la edad, el género, el área laboral, el nivel laboral, los años que presta de servicio y su condición de trabajo.

Justiniano, S. y Roque, D. (2018), realizaron la Tesis de licenciatura **“Trabajo en Equipo y Crecimiento Empresarial en la Corporación D&R E.I.R.L., 2017”**, para optar el título profesional de: Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco – Perú.

La investigación ha tenido como finalidad establecer la relación entre trabajo en equipo y el crecimiento empresarial en la Corporación D & R E.I.R.L. Esta investigación fue de tipo descriptivo y correlacional porque se hizo una descripción del trabajo en equipo y también del crecimiento empresarial, para después poder hacer un estudio de la correlación entre las dos variables. En cuanto al diseño se utilizó uno no experimental transeccional correlacional, no se han manipulado las variables y tuvieron como objetivo realizar una descripción de la relación entre 2

variables en un determinado momento. Los investigadores mediante este estudio pudieron llegar a la siguiente conclusión: Con un coeficiente de 0.013 y un p-valor menor al nivel de $\alpha = 0,05$, concluyeron que: se presenta una relación significativa y directa entre la comunicación y el crecimiento empresarial en la Corporación D & R E.I.R.L. El resultado que obtuvieron señala que cuando existe un ambiente agradable y de respeto mutuo, tener objetivos claros y cuando los colaboradores se relacionan de buena manera ocasiona un crecimiento empresarial. Con un coeficiente de 0.035 y un p-valor menor al nivel de $\alpha = 0,05$, concluyeron que: se presenta una relación significativa y directa entre la participación activa y el crecimiento empresarial en la Corporación D & R E.I.R.L. Este resultado les permitió indicar que cuando los colaboradores se involucran con las actividades y tareas de la organización, se realiza una toma de decisiones en consenso, estar conforme con la ejecución de las tareas y comprometiendo a los empleados se podrá alcanzar el crecimiento empresarial. Con un coeficiente de 0.025 y un p-valor menor al nivel de $\alpha = 0,05$, concluyeron que: se presenta una relación significativa y directa entre la gestión de emociones y el crecimiento empresarial en la Corporación D & R E.I.R.L. Este resultado señala que cuando el clima laboral es agradable, el intercambio de las opiniones se hace basado en hechos del campo laboral y teniendo un respeto por el juicio de los demás se logrará el crecimiento empresarial.

Murga, E. (2018), realizó la Tesis “**Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018**”, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

La investigación ha tenido como finalidad describir la relación entre la Motivación laboral y la productividad de los trabajadores de la organización Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac 2018, la investigación realizada fue de tipo descriptivo correlacional y aplicado con un enfoque

cuantitativo, el diseño empleado en el estudio corresponde a uno no experimental y transversal, debido a que no se realiza una manipulación de las variables, solamente se observa cómo se comportan éstas en un determinado momento, en cuanto a la población, ésta es considerada finita resultado la cantidad de 70 trabajadores entre 18 y 61 años, a los cuales se les aplicó el cuestionario como una técnica para la recogida de datos y para la obtención de resultados que permitieron responder tanto los objetivos como las hipótesis de la investigación, el muestreo fue considerado no probabilístico, debido a que es un procedimiento en el cual no se usa datos al azar ni tampoco un cálculo de probabilidades, para la determinación de la relación de las variables se utilizó el Rho Spearman, La investigadora concluyó lo siguiente: Se presenta una relación positiva alta de 0.986 con un valor significativo del 0.01 entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Trabajo en Equipo

Según Durán (2018, p.7), el trabajo en equipo es la actividad realizada por un conjunto de personas donde cada uno de ellos realiza una determinada tarea, pero teniendo una visión enfocada en un objetivo común. Trabajo en equipo también es un colectivo de personas que tienen la capacidad de interactuar entre ellos y también pueden ser conscientes de la personalidad de las otras personas, así como también sentirse todos ellos integrantes de una unidad. El trabajo en conjunto de ellos será mucho mejor en calidad y en cantidad comparado con un trabajo individual.

Según Dalton, Hoyle & Watts (2007, p.203), el trabajo en equipo es el que se hace con un esfuerzo conjunto de muchas disciplinas para alcanzar una meta común con la mejor eficiencia. Cuando un grupo de personas quieren alcanzar una meta en común y estos se necesitan para poder cumplirla, estamos hablando de un equipo. Cuando se observe una ausencia de uno de estos

elementos, solo se tratará de un grupo de personas que se juntan sin un propósito en común.

Según Torrelles y otros (2011), el trabajo en equipo es más importante que el trabajo individual, los cambios estructurales de las empresas en la actualidad han obligado a éstas a buscar nuevas maneras de trabajar. Las tareas en el trabajo presentan dificultades, algo que no se puede solucionar si se trabaja individualmente, por esta razón ahora se requiere mucho de la competencia de trabajo en equipo. Por esta razón, las empresas están fomentando un trabajo más cooperativo y más colaborativo, y de esta manera obtener una ventaja competitiva.

Según Montaña (2018), el trabajo en equipo no es fácil de realizar en una organización, debido a que cada individuo tiene su propia personalidad, sus valores. Muchos confunden el concepto de equipo con el concepto de grupo, a pesar de que existen diferencias entre estos dos conceptos. En un grupo, las personas pueden interactuar entre sí, ellos comparten su opinión, pero cada trabajador asume responsabilidades de manera individual porque no tienen objetivos en común. En cambio, en un equipo, cada individuo tiene sus competencias propias y estas se complementan para alcanzar un objetivo común.

2.2.2. Motivación Laboral

Según Maldonado & Quevedo (2007), la motivación laboral es la clave para el desempeño laboral de los trabajadores, las empresas reconocen que esto es muy importante y esta es influenciada por el ambiente laboral, por esta razón los psicólogos organizacionales se preocupan en explicar de una manera teórica la relación que se presenta entre los comportamientos humanos y la motivación, por esta razón éstos han realizado estudios sobre cómo aplicar motivación en las organizaciones para mejorar tanto el rendimiento laboral como la productividad a través de incentivos que optimicen su desempeño laboral.

Según Peña & Villón (2018), la motivación está presente en todo momento en nuestras

vidas, en el mundo empresarial la motivación laboral está relacionada con la satisfacción en el trabajo, las relaciones interpersonales y el entorno de trabajo. Toda organización que consigue que sus colaboradores estén bien motivados obtendrá la satisfacción de sus clientes. Actualmente, motivar a los trabajadores es muy importante para el éxito de una empresa, debido a que todo trabajador que es motivado tendrá una mayor productividad.

2.3. Definición de términos básicos

Según Raffino (2019), la cooperación es una definición que es aplicada en muchos ámbitos de nuestra vida, la cual tiene relación con la suma de esfuerzos entre varias personas, las cuales tienen un objetivo común y logran un beneficio en equipo. Por lo tanto, la cooperación es todo lo contrario a competición, donde dos o más personas se enfrentan para alcanzar un beneficio individual.

Según Hernández (2015), la coordinación es un proceso donde se juntan todas las actividades y departamentos de una organización para trabajar en conjunto obteniendo resultados eficientes y eficaces. Este es un proceso muy importante en una organización porque permite hacer una evaluación del nivel de integración de sus colaboradores. El resultado principal que quiere obtener una empresa con la coordinación es alcanzar sus objetivos propuestos.

Según Topchik (2008), los equipos de trabajo son aquellos grupos de personas que por medio de su actividad interdependiente alcanzan los objetivos trazados, teniendo una comunicación eficaz y una acertada toma de decisiones que influye en dicha obra, tienen un grado de autonomía y desarrollan una serie de actividades para poder alcanzar sus metas, este conjunto de personas persigue un objetivo común y conocen claramente la misión de dicho objetivo.

Según Enciclopedia Económica (s.f.), la comunicación organizacional está compuesta por la emisión y recepción de mensajes que se presentan en una empresa para poder realizar sus

actividades, a esta también se le conoce como comunicación corporativa si se trata de una empresa, pero si nos referimos a una institución pública se le denomina comunicación institucional, la comunicación organizacional es muy importante mejora el trabajo en equipo y el proceso productivo, además fomenta las buenas relaciones interpersonales entre todos los colaboradores.

Según Carcamo (1968), las relaciones humanas están conformadas por todas las maneras de comportarse de las personas en el trabajo o fuera del trabajo, estas relaciones humanas son todos estos contactos sociales en el ambiente familiar, en nuestra sociedad, en el colegio, en el ambiente laboral.

Según Latham (s.f.), el individualismo es la idea de que las personas deberían actuar de manera independiente guiado por sus propias mentes. Algunas organizaciones prefieren el individualismo de sus colaboradores pensando que es mejor para que logren el éxito personal comparándolo con el éxito colectivo. En estas organizaciones se les da a los colaboradores una responsabilidad individual para que estos tengan su propia iniciativa.

Según Goldman (2008), la desmotivación es cuando un colaborador no muestra interés en realizar sus funciones que le corresponde su puesto de trabajo, éste no muestra un entusiasmo por lograr los objetivos, un ejemplo de desmotivación es cuando el trabajador pone empeño por su trabajo y no recibe a cambio lo que la empresa le prometió, como incentivos o reconocimientos, otro caso que causa desmotivación es cuando el colaborador no recibe su pago en la fecha establecida.

3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Noviembre (2019)	Diciembre (2019)	Enero (2020)	Febrero (2020)	Marzo (2020)	Producto/ Resultado
I) PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN						
1.1) Descripción de la realidad problemática	X					
1.1.1) Formulación del Problema General		X				
1.1.2) Problemas específicos						
1.2) Objetivos de la investigación		X				
1.2.1) Objetivo general		X				
1.2.2) Objetivos específicos						
1.3) Justificación e importancia de la investigación			X			
II) MARCO TEÓRICO						
2.1) Antecedentes				X		
2.1.1) Internacionales				X		
2.1.2) Nacionales						
2.2) Bases teóricas				X		
2.3) Definición de términos básicos				X		
III) APOORTE CIENTÍFICO O ACADÉMICO					X	
IV) CONCLUSIONES					X	
V) RECOMENDACIONES					X	

4. Recursos y Presupuesto

PARTIDA PRESUPUESTAL	CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD EN QUE SE REQUIERE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO (EN SOLES)	COSTO TOTAL (EN SOLES)
Recursos humanos	01	1	S/ 5.00	S/ 5.00
Bienes y servicios	02	1	S/ 5.00	S/ 5.00
Útiles de escritorio	03	4	S/ 5.00	S/ 20.00
Mobiliario y equipos	04	1	S/ 40.00	S/ 40.00
Pasajes y viáticos	05	2	S/ 5.00	S/ 10.00
Materiales de consulta (libros, revistas científicas)	06	4	S/ 5.00	S/ 20.00
Servicios a terceros	07	2	S/ 5.00	S/ 10.00
TOTAL				S/ 110.00

5. Referencias

Carcamo, M. (1968). *Las Relaciones Humanas Y la Administracion de Personal* (Segunda ed.). Editorial:

Andrés Bello

Castro, Y. V. (2018). *La comunicación efectiva y su efecto en el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú S.A., sede Trujillo, año 2018. (Tesis de Licenciatura).*

Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33654/castro_my.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdova, M. F. & Urresta, A. J. (2015). *Diseño de un plan estratégico de recursos humanos para fomentar el trabajo en equipo de la empresa “Luxus Blumen S.A.” con aplicación a las pymes.*

(Trabajo de titulación). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador. Recuperado el 4 de

Febrero de 2020, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9561/1/UPS-QT07690.pdf>

Dalton, M.; Hoyle, D. & Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas* (Tercera ed.). México: Ediciones

Paraninfo

Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. España: Editorial Elearning

Enciclopedia Económica. (s.f.). *Comunicación organizacional*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de

Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/comunicacion-organizacional/>

Gil, D. C. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad. (Trabajo de investigación).*

Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Santander, Colombia. Recuperado el 4

de Febrero de 2020, de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategia_productividad_empresarial.pdf

Goldman, K. (2008). *Motivación y desmotivación en el trabajo*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de Kurtgoldmanm Blogspot: <http://kurtgoldman.blogspot.com/2008/09/motivacin-y-desmotivacin-en-el-trabajo.html>

González, K. M. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral (Estudio realizado con personal de operaciones de Telemercadeo de Transactel)*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Granda, A. I. (2018). *Un programa de trabajo en equipo y sus efectos en el clima y satisfacción laboral de una Mype*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625233/GrandaS_A.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Hernández, F. D. (2015). *Coordinación - Proceso Administrativo*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de Slideshare Net: <https://es.slideshare.net/fhernandez93/coordinacin-45097640>

Justiniano, S. & Roque, D. (2018). *Trabajo en Equipo y Crecimiento Empresarial en la Corporación D&R E.I.R.L., 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/846/1/TESIS.pdf>

Latham, A. (s.f.). *Trabajo en equipo vs. individualismo*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de pyme La Voz Tx: <https://pyme.lavoztx.com/trabajo-en-equipo-vs-individualismo-10987.html>

Maldonado, L. C. & Quevedo, L. M. (2007). *Motivación Laboral*. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de Core: <https://core.ac.uk/download/pdf/47066406.pdf>

Montaño, A. M. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo - UF0346*. IC Editorial

Morales, B. A. (2018). *Trabajo en equipo en los colaboradores internos de una empresa privada de Lima Metropolitana 2018. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3004/UNFV_MORALES_DURAN_BETSY_ANGELICA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, L. E. (2017). *Factores Intrínsecos y Extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores. (Informe de investigación)*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/1/T13%20%283069%29.pdf>

Murga, E. J. (2018). *Motivación laboral y la productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34054/Murga_GEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, H. C. & Villón, S. G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito*

- Organizacional. (C. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, Ed.) *Revista Cientific*, 3(7), 179. Recuperado el 10 de Marzo de 2020, de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Raffino, M. E. (2019). *Concepto de Cooperación*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de Concepto.de: <https://concepto.de/cooperacion/>
- Topchik, G. (2008). *Gerente Por Primera Vez: Como Desarrollar A Su Equipo*. Editorial: Grupo Nelson
- Toro, L. Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones. (Trabajo de grado)*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y?sequence=2>
- Torrelles, C.; Coiduras, J.; Isus, S.; Carrera, F.; París, G. & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(3). Recuperado el 5 de Marzo de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

6. Aporte Científico o Académico

Considero que el trabajo de equipo es un tema clave para cualquier tipo de empresa, ya que las empresas de mayor éxito han podido crecer a través del trabajo en equipo, el trabajo de equipo debe ser considerado como una herramienta y estrategia para alcanzar los objetivos de la organización, esto se debe a que al trabajar en equipo se mejora la calidad del trabajo porque se toman decisiones de manera conjunta. Por esta razón, las empresas a la hora de escoger candidatos para un puesto de trabajo ven como prioridad que este tenga la capacidad de trabajar en equipo.

Trabajar en equipo en una empresa, hace que el talento humano se sienta más motivado, ya que cada uno puede aportar buenas ideas y estos aportes son muy enriquecedores para el resultado final.

Finalmente, puedo indicar que cuando los trabajadores trabajan en equipo benefician a nuestra sociedad, porque el trabajo en conjunto mejora los procesos de la empresa y aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso, estas acciones permiten que el trabajador sea más eficaz y eficiente, entregando al final un producto de calidad para una mayor satisfacción del cliente.

7. Conclusiones

La falta de comunicación es uno de los mayores problemas que se ha podido identificar, lo cual pone en peligro el alcance de los objetivos planteados por esta empresa. Los jefes superiores deben saber que la comunicación es la clave para el éxito de toda empresa ya que esta permite que los trabajadores puedan transmitir información e intercambiar o compartir ideas para beneficio de toda la organización.

Otro problema que se ha podido encontrar es que el personal se resiste a trabajar en equipo, cada uno se preocupa más en sus objetivos personales, no se les ve que persigan un objetivo común, se observan continuamente retrasos en las actividades laborales, ocasionado por el individualismo del trabajador, esto se presenta cuando el personal no contribuye en las tareas de otros trabajadores, así como también el trabajador no permite que los demás colaboren en sus tareas, generando mucha desunión en el trabajo. Al parecer la empresa desconoce que el trabajo en equipo es la clave para que se puedan potenciar al máximo los resultados.

Por medio de la presente investigación y la revisión de los antecedentes se ha podido determinar que el trabajo en equipo aumenta la motivación del personal, y esto se comprueba en el caso de que un trabajador tenga un problema o inconveniente para realizar una labor, siempre tendrá el apoyo de su compañero de equipo, este tipo de acciones permitirá al equipo de trabajo alcanzar tanto el objetivo deseado como un alto grado de motivación laboral. Gracias al trabajo en equipo se aumenta la satisfacción laboral y la productividad en una organización.

8. Recomendaciones

Organizar actividades recreativas para crear lazos de confianza, mejorar las relaciones interpersonales y mejorar la comunicación entre los colaboradores, este tipo de reuniones conseguirá reforzar la pertenencia a la organización y aumentará el compromiso de los colaboradores, lo cual se verá reflejado en su desempeño.

Los jefes de esta organización deben fomentar la cooperación entre los trabajadores, animando a que los colaboradores puedan ser capaces de apoyarse los unos a los otros para alcanzar las metas trazadas por la organización, la ayuda mutua entre trabajadores permitirá a cada trabajador aprender, crecer y mejorar cada día, estas acciones darán como resultado un equipo de trabajo efectivo.

La empresa debe capacitar a los trabajadores en el tema de: ¿Cómo interactuar con los compañeros? para que ellos comprendan que para poder trabajar en equipo no pueden realizar sus labores por su cuenta propia, debe conocer que es muy importante un equipo de trabajo para cumplir eficazmente sus tareas laborales y para motivarse unos a otros.

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: TRABAJO EN EQUIPO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR DE HIGIENE PERSONAL, LIMA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la coordinación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019? ¿De qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar de qué manera la coordinación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019. Analizar de qué manera la comunicación se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa del sector de higiene personal, Lima, 2019. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> TRABAJO EN EQUIPO <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> MOTIVACIÓN LABORAL

9.2 Entrevistas

ENTREVISTA AL TRABAJADOR N°1

1.- ¿Qué opinión me podría dar usted sobre la comunicación entre ustedes los trabajadores?

La falta de comunicación es uno de los problemas más perjudiciales en esta compañía, muchas veces entre los mismos trabajadores no se proporcionan la información necesaria, ocasionando retrasos y malentendidos y a su vez un bajo desempeño de los miembros de esta organización.

2.- ¿Qué opina usted sobre el trabajo de equipo en esta organización?

Los miembros en esta empresa no cuentan con buenas habilidades para trabajar en equipo, cada uno busca sus propios intereses, no existe preocupación en ayudar y dar la mano al compañero que tiene dificultades en sus labores, generando desmotivación en ellos.

3.- ¿De qué manera cree usted que el Trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral?

Para mí formar un trabajo en equipo es una motivación para laborar sin necesidad de ser un incentivo, porque la unión y la colaboración de las personas genera más confianza en conseguir los resultados, y esto va a aumentar la satisfacción y motivación del talento humano.

4.- ¿De qué manera cree usted que la Coordinación se relaciona con la Motivación Laboral?

Una buena coordinación con los compañeros de trabajo permite que cada persona aporte lo mejor de sí misma, además las fortalezas de cada trabajador

ayudarán a que se forme un equipo de trabajo efectivo y los trabajadores vendrán motivados por el apoyo mutuo y colaboración que siempre se va a presentar en el ambiente laboral.

5.- ¿De qué manera cree usted que la Comunicación se relaciona con la Motivación Laboral?

La comunicación frecuente del personal ayuda a crear un clima de confianza y sobre todo permite mantener buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, los ayuda a alcanzar los objetivos de la organización y estos al sentirse importantes para la empresa se sentirán motivados por su trabajo.

ENTREVISTA AL TRABAJADOR N°2

1.- ¿Qué opinión me podría dar usted sobre la comunicación entre ustedes los trabajadores?

Uno de los mayores problemas que hace mucho daño a esta organización es la falta de comunicación entre los compañeros de trabajo, en mi opinión esto es muy perjudicial para la empresa ya que esto le va a generar pérdida de tiempo y dinero, porque si los trabajadores no se comunican van a tener una baja producción.

2.- ¿Qué opina usted sobre el trabajo de equipo en esta organización?

He podido observar que nunca trabajan en equipo, todo lo contrario, se presentan muchos enfrentamientos entre los trabajadores, no se ve compañerismo, el trabajador lo ve al otro como si fuera su competencia, siempre se ve que uno quiere sobresalir sobre el otro, en mi opinión esto nos afecta a cada uno porque se supone la unión hace la fuerza y siempre vamos a necesitar la ayuda de otros para salir adelante.

3.- ¿De qué manera cree usted que el Trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral?

El trabajar en equipo disminuye el tiempo de las actividades laborales y por lo tanto aumenta la eficiencia en los resultados, esto trae como consecuencia que los trabajadores se sientan contentos y motivados por su trabajo bien realizado.

4.- ¿De qué manera cree usted que la Coordinación se relaciona con la Motivación Laboral?

El personal que trabaje de forma coordinada y conjunta podrá tener más éxito que uno que lo haga de manera individual, el conseguir el éxito genera una motivación en el trabajador por los logros conseguidos.

5.- ¿De qué manera cree usted que la Comunicación se relaciona con la Motivación Laboral?

Una buena comunicación entre nosotros los trabajadores es clave para alcanzar los objetivos, además la comunicación aumenta la confianza de los trabajadores, así como también se incrementa su grado de compromiso con la empresa y crea un clima favorable para que los colaboradores se sientan más motivados.

ENTREVISTA AL TRABAJADOR N°3

1.- ¿Qué opinión me podría dar usted sobre la comunicación entre ustedes los trabajadores?

Frecuentemente en el trabajo se presentan malentendidos y conflictos, los cuales aparecen por la falta de comunicación o una comunicación deficiente, estos malentendidos son muy perjudiciales para nosotros y para la empresa porque ponen

en peligro conseguir los objetivos planteados por esta empresa.

2.- ¿Qué opina usted sobre el trabajo de equipo en esta organización?

Nunca aparece un trabajo en equipo, cuando el trabajo sale mal o cuando se presentan retrasos los trabajadores se echan la culpa entre ellos, nunca asumen su responsabilidad, nunca se preguntan si tienen que ver algo en esta falla.

3.- ¿De qué manera cree usted que el Trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral?

El trabajo en equipo en una empresa es vital y necesario para motivar al personal, ya que si algún trabajador tiene alguna falla siempre tendrá al compañero para apoyarlo y ayudarlo en lo necesario, además es una fuerte motivación ya que trabajando en equipo se podrán alcanzar el objetivo.

4.- ¿De qué manera cree usted que la Coordinación se relaciona con la Motivación Laboral?

En mi opinión, los trabajadores deberían tener la buena costumbre de coordinar el trabajo entre ellos mismos. La coordinación beneficia todos en la empresa, ya esto permitirá optimizar los procesos y de esta manera las actividades laborales podrán ser terminadas en los plazos establecidos.

5.- ¿De qué manera cree usted que la Comunicación se relaciona con la Motivación Laboral?

Actualmente la comunicación permite generar un clima agradable en una organización, además aumenta la eficiencia del talento humano y sobre todo permite alcanzar las metas propuestas de la empresa, todo esto en conjunto aumenta la satisfacción y motivación de los trabajadores.