

## **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**

**Enrique López Rengifo**

[elopez@unsm.edu.pe](mailto:elopez@unsm.edu.pe)

Universidad Nacional de San Martín

Perú, Tarapoto

**Víctor Rojas Espinoza**

[victoroespi@hotmail.com](mailto:victoroespi@hotmail.com)

Municipalidad provincial de San Martín

Perú, Tarapoto

**Jorge Saavedra Ramírez**

[jsaavedrar@unaaa.edu.pe](mailto:jsaavedrar@unaaa.edu.pe)

Universidad Nacional Autónoma del Alto Amazonas

Perú, Yurimaguas

**Fabrizio Díaz del Águila**

[fabrizio.diaz@pucp.edu.pe](mailto:fabrizio.diaz@pucp.edu.pe)

Escuela de educación superior pedagógica pública

Perú, Tarapoto

**Christopher Iván Paredes Sánchez**

[Christopherivanparedessanchez@gmail.com](mailto:Christopherivanparedessanchez@gmail.com)

Universidad Nacional de San Martín

Perú, Tarapoto

### **RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación es determinar si existe relación entre el 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. Año 2017; la hipótesis de trabajo Hi: Existe relación entre el Trabajo en equipo y el Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Martín. Año 2017, para realizar la contrastación de la hipótesis y determinar sobre la relación entre las variables se utilizó el diseño no experimental correlacional, para ello, los instrumento de recolección de datos, tanto para el Trabajo en equipo como para el Compromiso con las Metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Martín fueron cuestionarios, La población de la

investigación fueron un total de 20 Trabajadores (población igual a muestra), los resultados y las conclusiones de la investigación son los siguientes: La relación entre el 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, tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson  $r = 0.878$ ); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000 que es menor a la probabilidad de cometer error (0.05); el nivel de eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores es medio (No es ni eficaz ni ineficaz), Finalmente el nivel del compromiso con las metas es medio, esto debido a que el 60% (12) de los encuestados indicaron este parámetro, seguido del 40% (8) de los otros encuestados que tienen un nivel alto de compromiso con las metas.

**Palabras claves:** trabajo en equipo; compromiso; metas; retroalimentación; gerencia de desarrollo económico.

## **Relationship between teamwork and commitment to the goals of the workers of the economic development management of the provincial municipality of San Martín**

### **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine if there is a relationship between Teamwork and Commitment to the Goals of the workers of the Economic Development Management of the Provincial Municipality of San Martín. Year 2017; the working hypothesis  $H_1$ : There is a relationship between Teamwork and Commitment to the Goals of the workers of the Social Development Management of the Provincial Municipality of San Martín. Year 2017,

In order to test the hypothesis and determine the relationship between the variables, a non-experimental correlational design was used. For this purpose, the data collection instruments for both Teamwork and Commitment to the Goals of the workers of the Social Development Management of the Provincial Municipality of San Martín were questionnaires. The research population was a total of 20 Workers (population equal to sample), the results and conclusions of the research are as follows: The relationship between Teamwork and Commitment to the Goals of the workers of the Economic Development Management of the Provincial Municipality of San Martín, 2017, has a very strong and positive correlation between both variables (Pearson  $r = 0.878$ ); with a Sig. (Bilateral) equal to 0.000 which is less than the probability of error (0.05); the level of effectiveness of teamwork of the workers is medium (Neither effective nor ineffective), Finally the level of commitment to the goals is medium, this because 60% (12) of the respondents indicated this parameter, followed by 40% (8) of the other respondents who have a high level of commitment to the goals

**Key words:** teamwork; commitment; goals; feedback; economic development management.

Artículo recibido: 05 febrero 2022

Aceptado para publicación: 28 febrero 2022

Correspondencia: [elopez@unsm.edu.pe](mailto:elopez@unsm.edu.pe)

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

## **1. INTRODUCCION**

Las instituciones del Estado más competitivas que brindan mejor servicio a la sociedad de su ámbito de influencia se organizan y trabajan en equipo, adecuándose rápidamente al entorno cambiante en el tiempo en este mundo globalizado y alta mente tecnificado; inclusive ahora muchas empresas no solo contratan trabajadores sino contratan equipos completos, buscando la máxima efectividad para cumplir con los objetivos institucionales y las metas.

Hace varias décadas, cuando compañías como W. L. Gore, Volvo y General

Foods introdujeron equipos en sus procesos de producción, fue tema de noticias debido a que nadie lo había hecho. Actualmente sucede lo contrario.

Es la organización que no usa equipos la que se ha vuelto digna de salir en los noticieros.

Los equipos están en todas partes. (Robbins y Judge, 2009, p.322).

¿Cómo explicar la popularidad actual de los equipos? Conforme las organizaciones se reestructuran para competir con más eficacia y eficiencia, recurren a los equipos como la mejor forma de aprovechar los talentos de los empleados. La administración ha descubierto que los equipos son más flexibles y responsables ante los eventos cambiantes que los departamentos tradicionales u otras formas de grupos permanentes.

Los equipos tienen la capacidad de formarse, actuar, dedicarse a otra cosa y desintegrarse.

Pero no se deben ignorar las propiedades motivacionales de los equipos, los equipos facilitan la participación de éste en las decisiones operativas. Por eso, otra explicación de la popularidad de los equipos es que son un medio eficaz para administrar y democratizar sus organizaciones e incrementar la motivación de los empleados. El hecho de que las organizaciones hayan cambiado hacia los equipos no significa necesariamente que estos sean eficaces siempre (Robbins y Judge, 2009, p.323).

Para sobrevivir en el competitivo mercado global de hoy, el establecimiento de metas desafiantes, que tomen en cuenta el tiempo y la calidad como factores cruciales, y que proporcionen retroalimentación a los empleados, ha dejado de ser sólo una opción y se ha convertido en un elemento obligado.

Las prácticas motivacionales que han llevado a los logros de Continental se basan en el establecimiento de metas, en el desarrollo de sistemas de retroalimentación y en la oferta de sistemas de recompensas que llevan a los individuos a luchar por alcanzar esas metas. Las metas desempeñan un papel muy importante en la motivación de las personas para

luchar por alcanzar un alto desempeño. Los conceptos básicos del establecimiento de metas siguen siendo una importante fuente de motivación para los empleados. Sin importar la naturaleza de sus logros específicos, las personas exitosas tienden a establecer metas. Sus vidas están orientadas a las metas. Esto es verdad para políticos, estudiantes y líderes en todo tipo de organizaciones. (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 162).

Lo descrito líneas arriba no está dándose en su plenitud en la Municipalidad provincial de San Martín, específicamente en la Gerencia de Desarrollo Económico ya que los equipos que se forman, desde nuestra percepción no están funcionando adecuadamente, ya que por ser una institución de Estado, la mayor parte de los trabajadores nombrados y sindicalizados, sienten que tienen que cumplir sus funciones pero no necesariamente sus metas.

Los trabajos en equipo muchas veces se forman en base a la confianza que les tiene el gerente y no necesariamente por afinidad y confianza entre los propios integrantes del equipo, además de sus capacidades técnicas, es decir que los integrantes de los equipos de la gerencia de manera individual y como equipo generalmente tienen objetivos diferentes y peor aún no se tienen confianza entre ellos mismos por lo que los resultados esperados no son muy alentadores.

En cuanto a las metas que se formulan en la institución, en general son planteados por el alcalde o por la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto o por el Gerente de Desarrollo Económico o por ellos de manera coordinada, pero se implanta de manera impositiva y en pocas ocasiones con la participación del personal de la Gerencia de Desarrollo Económico, por lo que al parecer los trabajadores no se sienten identificados con las metas formuladas por otros, este incumplimiento parcial de las metas están evidencias en la evaluación anual de cumplimiento de metas que realiza la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, en los informes correspondiente a los años 2010 – 2016, mostrando un porcentaje de cumplimiento entre el 60 y 75%.

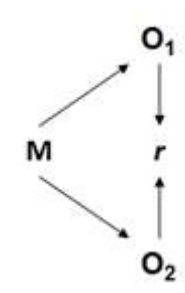
Por lo descrito anteriormente nos propusimos estudiar más a fondo el tema en mención con el fin de conocer de manera metódica y sistemática tanto la variable trabajo en equipo como la variable compromiso con las metas y su relación entre ellas ya que este conocimiento permitirá a las autoridades de la municipalidad provincial de San Martín y específicamente al Gerente de Desarrollo Económico para la toma de medidas correctivas

si el caso lo amerita y de esta manera mejorar la eficacia y eficiencia de la administración pública para mejorar la calidad de vida de la ciudad de Tarapoto.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

El diseño de la investigación es correlacional. Examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

**Esquema:**



**Donde:**

M = Muestra.

V1: Trabajo en equipo

V2. Compromiso con las Metas

r = Relación entre las variables de estudio.

La población para el presente trabajo de investigación científica está compuesta por 20 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Departamento de San Martín. Dado que la población es relativamente pequeña, la muestra será igual a la población, es decir 20 Trabajadores.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron las encuestas y los cuestionarios respectivamente, para cada una de las variables, aplicadas a los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad provincial de San Martín.

### **Evaluación del cuestionario Trabajo en equipo**

- Si la suma total se encuentra entre 20 y 40. Parece que la percepción que tienes sobre la eficacia del trabajo de tu equipo es muy negativa. Procura analizar cuál puede ser la causa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?, ¿ausencia de objetivos comunes?
- Si la suma total se encuentra entre 41 y 60. Estás bastante satisfecho de la eficacia del trabajo de tu equipo. Quizás sólo os falta pulir algunos aspectos concretos de la

actividad cotidiana del equipo.

- Si la suma total se encuentra entre 61 y 80. Enhorabuena, la eficacia de tu equipo es realmente excepcional. Pero, ¿siempre es así o sólo ocurre en determinadas situaciones que suponen un reto para el equipo? Y, ¿quién es el principal artífice de este éxito?

**Cuadro 01:** Nivel de Trabajo en equipo y sus respectivos rangos

| Trabajo en equipo     | Puntaje |
|-----------------------|---------|
| Ineficaz              | 20 a 40 |
| Ni eficaz ni ineficaz | 41 a 60 |
| Eficaz                | 61 a 80 |

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación del cuestionario Compromiso con las metas.

Mientras más alto sea su marcador, mayor será su compromiso para alcanzar la meta en el trabajo en equipo.

**Cuadro 02:** Nivel de Compromiso con las metas y sus respectivos rangos

| Compromiso con las metas | Puntaje |
|--------------------------|---------|
| Bajo                     | 10 a 23 |
| Medio                    | 24 a 37 |
| Alto                     | 38 a 50 |

Fuente: Elaboración propia.

La validación se llevó a cabo mediante la firma de tres expertos en Gestión Pública, principalmente en desarrollo y gestión de Personal, los mismos que evaluaron las preguntas, asegurándose que midan los objetivos y se adecuen a las necesidades de la investigación.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba del Alfa de Cronbach, para ello se les aplicó el estadístico a los dos instrumentos de medición de las variables.

Alfa de Cronbach para el cuestionario trabajo en equipo = 0.855

Alfa de Cronbach para el cuestionario compromiso con las metas = 0.83.

Lo que significa que en general todos los ítems poseen una alta homogeneidad entre ellos, ofreciendo en promedio una alta confiabilidad para ambas variables.

Después de aplicar los instrumentos se procesó la información en Excel y se transfirió a SPSS Vs. 23 y se realizó el análisis de datos mediante tablas de frecuencia y gráficos y se presentaron los niveles de cada variable con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Tablas de frecuencia: la información presentada fue desagregada en niveles, frecuencias y porcentajes para ambas variables.

Gráficos: Cada tabla se presentó en gráficos de barra de forma simple y rápida para una observación más práctica de las características de los datos de cada una de las variables. Para determinar si existe relación entre el 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, se aplicó la prueba del coeficiente de correlación lineal de Pearson.

Luego de haber calculado los niveles de cada una de las variables por separado, los puntajes de cada variable se relacionaron mediante la prueba estadística de Pearson, como ya se mencionó línea arriba, en el software SPSS Vs. 23 encontrándose el coeficiente de correlación lineal de Pearson, que indica la existencia de una relación positiva fuerte entre las variables, también se encontró el coeficiente de determinación elevado al cuadrado que nos explica el % de influenciado que tiene la variable trabajo en equipo con respecto al compromiso con las metas, contrastando de esta manera la hipótesis general de la presente investigación.

Finalmente se formularon las conclusiones sobre la base de los objetivos y los resultados obtenidos.

### **3. RESULTADOS**

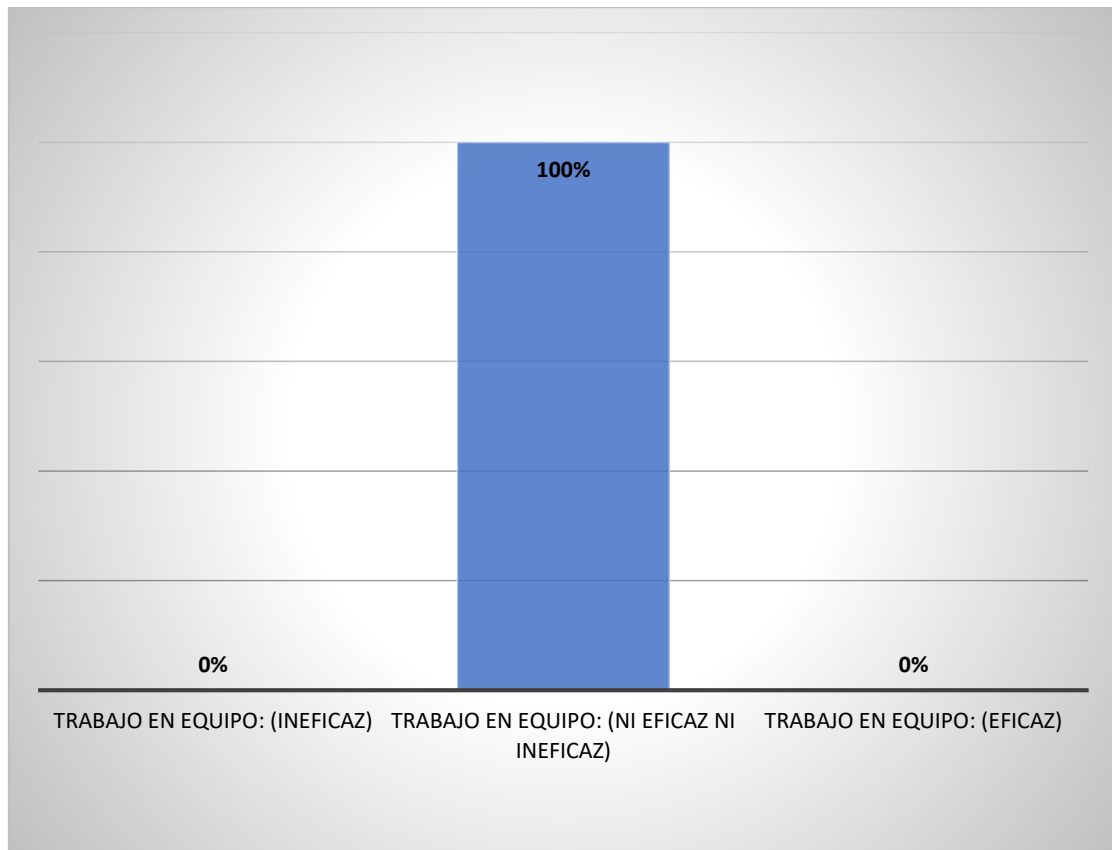
3.1. Eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

**Tabla 01:** Eficacia del trabajo en equipo.

| <b>Trabajo en equipo<br/>Nivel</b> | <b>Puntaje<br/>Rango</b> | <b>Número<br/>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------|
| Ineficaz                           | 20 a 40                  | 0                            | 0%                |
| Ni eficaz ni ineficaz              | 41 a 60                  | 20                           | 100%              |
| Eficaz                             | 61 a 80                  | 0                            | 0%                |
| <b>TOTAL</b>                       |                          | <b>20</b>                    | <b>100%</b>       |

Fuente: base de datos elaborado por el autor



**Gráfico 01:** Eficacia del equipo de trabajo (%).

Fuente: Elaboración propia, en base a tabla 01.

**Tabla 02:** Frecuencia de trabajo en equipo

|             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 42,0 | 1          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
| 43,0        | 4          | 20,0       | 20,0              | 25,0                 |
| 44,0        | 3          | 15,0       | 15,0              | 40,0                 |
| 45,0        | 2          | 10,0       | 10,0              | 50,0                 |
| 46,0        | 3          | 15,0       | 15,0              | 65,0                 |
| 47,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 70,0                 |
| 48,0        | 2          | 10,0       | 10,0              | 80,0                 |
| 49,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 85,0                 |
| 50,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 90,0                 |
| 52,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 95,0                 |
| 55,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 100,0                |
| Total       | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: base de datos elaborado por el autor. SPSS vs. 23

**Tabla 03:** Estadísticos del trabajo en equipo

|                     | Trabajo en equipo | Eficacia              |
|---------------------|-------------------|-----------------------|
| N Válido            | 20                |                       |
| Perdidos            | 0                 |                       |
| Media               | 46,150            | Ni eficaz ni ineficaz |
| Mediana             | 45,500            | Ni eficaz ni ineficaz |
| Moda                | 43,0              | Ni eficaz ni ineficaz |
| Desviación estándar | 3,3760            |                       |
| Varianza            | 11,397            |                       |

Fuente: Elaborado por el autor. SPSS vs. 23

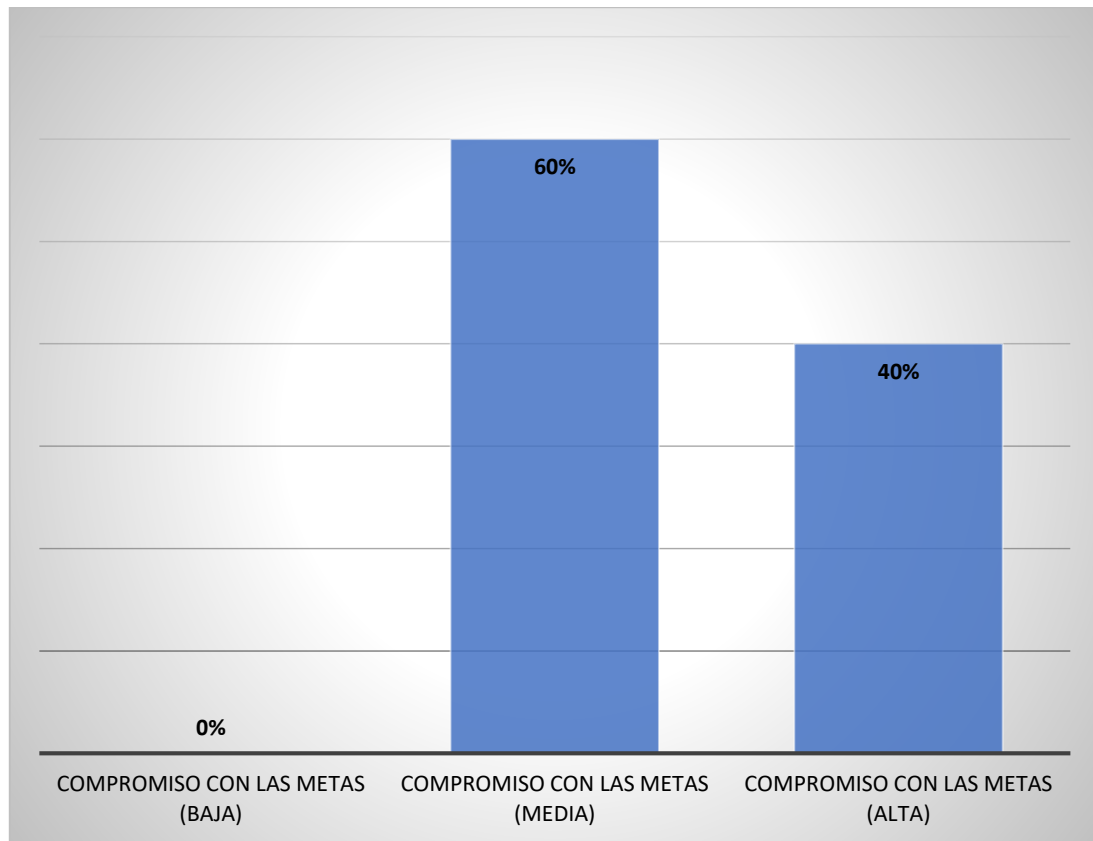
En las tablas 01, 02, 03 y gráfico 01, muestran los resultados de la medición de la variable trabajo en equipo por parte de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín. El puntaje de cada una de las encuestas muestra que están entre los 41 a 55 puntos el 100% de los encuestados, esto significa que, si están entre el rango de 41 a 60 puntos, entonces la eficacia del trabajo en equipo “No es ni eficaz ni ineficaz”, podríamos decir que está en un nivel medio; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos.

3.2. Nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017.

**Tabla 04:** Nivel de compromiso con las metas.

| Compromiso con las metas<br>Nivel | Puntaje<br>Rango | Número<br>Frecuencia | Porcentaje  |
|-----------------------------------|------------------|----------------------|-------------|
| Bajo                              | 10 a 23          | 0                    | 0%          |
| Medio                             | 24 a 37          | 12                   | 60%         |
| Alto                              | 38 a 50          | 8                    | 40%         |
| <b>TOTAL</b>                      |                  | <b>20</b>            | <b>100%</b> |

Fuente: base de datos elaborado por el autor

**Gráfico 02:** Nivel de compromiso con las metas (%).

Fuente: Elaboración propia, en base a tabla 04.

**Tabla 05:** Frecuencia del compromiso con las metas

|             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 31,0 | 1          | 5,0        | 5,0               | 5,0                  |
| 32,0        | 3          | 15,0       | 15,0              | 20,0                 |
| 33,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 25,0                 |
| 35,0        | 2          | 10,0       | 10,0              | 35,0                 |
| 36,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 40,0                 |
| 37,0        | 4          | 20,0       | 20,0              | 60,0                 |
| 38,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 65,0                 |
| 39,0        | 3          | 15,0       | 15,0              | 80,0                 |
| 41,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 85,0                 |
| 43,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 90,0                 |
| 44,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 95,0                 |
| 47,0        | 1          | 5,0        | 5,0               | 100,0                |
| Total       | 20         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: base de datos elaborado por el autor. SPSS vs. 23

**Tabla 06:** Estadísticos de compromiso con las metas

|                     | Compromiso con las metas | Nivel |
|---------------------|--------------------------|-------|
| N                   | Válido                   | 20    |
|                     | Perdidos                 | 0     |
| Media               | 37,200                   | Medio |
| Mediana             | 37,000                   | Medio |
| Moda                | 37,0                     | Medio |
| Desviación estándar | 4,2871                   |       |
| Varianza            | 18,379                   |       |

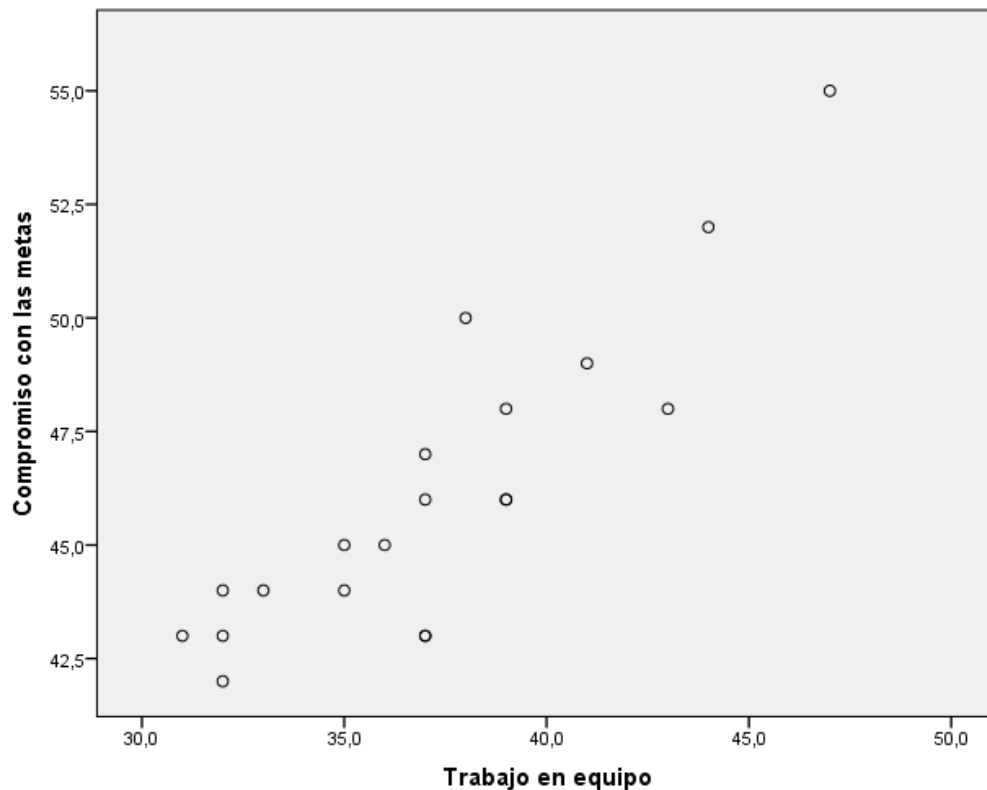
Fuente: Elaborado por el autor. SPSS vs. 23

En las tablas 04, 05, 06 y gráfico 02, muestran los resultados de la medición de la variable Compromiso con las metas por parte de los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín. El puntaje de la mayor cantidad de cuestionarios muestra que están entre 31 a 37 puntos que equivale al 60% de los encuestados, esto significa que si están entre el rango de 25 a 37 puntos, entonces están en el nivel medio de compromiso con las metas; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 37 puntos; los otros 8 cuestionarios (40%), de los veinte que son en total, están entre 38 y 44 puntos que equivale al nivel alto de compromiso con las metas.

### **3.3. Relación entre el 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**

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson; los puntajes obtenidos para ambas variables permiten aplicar de manera adecuada esta medida estadística como podremos ver en el grafico siguiente:

**Gráfico 03:** Gráfico de Dispersión entre las Variables: Trabajo en equipo y compromiso con las metas.



Fuente: Base de datos elaborado por el autor.

Del gráfico de dispersión entre las variables Trabajo en equipo y compromiso con las metas., podemos observar que los puntos correlacionados se acercan medianamente a la línea, lo que nos hace suponer que el modelo es lineal y por consiguiente la correlación de Pearson se pueda ajustar a nuestros datos.

**Tabla 07:** Correlaciones entre las variables

|                          |                        | Trabajo en equipo | Compromiso con las metas |
|--------------------------|------------------------|-------------------|--------------------------|
| Trabajo en equipo        | Correlación de Pearson | 1                 | ,878**                   |
|                          | Sig. (bilateral)       |                   | ,000                     |
|                          | N                      | 20                | 20                       |
| Compromiso con las metas | Correlación de Pearson | ,878**            | 1                        |
|                          | Sig. (bilateral)       | ,000              |                          |
|                          | N                      | 20                | 20                       |

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

Fuente: base de datos elaborado por el autor

**Tabla 08:** Resultados de La Correlación de Pearson

| Estadísticas de la regresión                 |        |
|----------------------------------------------|--------|
| Coefficiente de correlación                  | 0.878  |
| Coefficiente de determinación R <sup>2</sup> | 0.771  |
| R <sup>2</sup> ajustado                      | 0.758  |
| Error típico                                 | 1.6612 |
| Observaciones                                | 20     |

Fuente: Base de datos, SPSS vs 23.

En las tablas 07 y 08, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,878$  lo que indica que existe una relación positiva fuerte entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la **hipótesis planteada** que: Existe relación significativa positiva entre el Trabajo en equipo y compromiso con las metas de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2017. Además si observamos el coeficiente de determinación elevado al cuadrado (0.771), nos explica que aproximadamente el 77.1% del compromiso con las metas se ve influenciado por el trabajo en equipo.

**Tabla 09:** Análisis de Varianza del Modelo

|           | Grados de libertad | Suma de cuadrados | Promedio de los cuadrados | F      | Valor crítico de F |
|-----------|--------------------|-------------------|---------------------------|--------|--------------------|
| Regresión | 1                  | 166,878           | 166,878                   | 60,474 | ,000 <sup>b</sup>  |
| Residuos  | 18                 | 49,672            | 2,760                     |        |                    |
| Total     | 19                 | 216,550           |                           |        |                    |

a. Variable dependiente: Compromiso con las metas

b. Predictores: (Constante), Trabajo en equipo

Fuente: Base de datos, SPSS vs. 23

Debido que el valor crítico de F (0.000) es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), podemos concluir que el modelo lineal se ajusta a nuestros datos, es decir al 95% de confianza, existe relación entre las variables.

**Tabla 10:** Coeficientes<sup>a</sup>

| Modelo            | Coeficientes no estandarizados |                | Coeficientes estandarizados | t     | Sig. |
|-------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------------|-------|------|
|                   | B                              | Error estándar | Beta                        |       |      |
| 1 (Constante)     | 20,434                         | 3,328          |                             | 6,141 | ,000 |
| Trabajo en equipo | ,691                           | ,089           | ,878                        | 7,776 | ,000 |

a. Variable dependiente: Compromiso con las metas

Fuente: base de datos elaborado por el autor, SPSS vs. 23.

De la tabla 10, se obtiene los valores de  $y = a + bx$  para construir el modelo de regresión lineal, en donde  $B = 20.434$  que es igual a la constante “a” de la línea recta del modelo y el valor del trabajo en equipo es 0.691 que es igual al valor “b” de la línea recta del modelo, entonces:

$y = 20.434 + 0.691x$ ; esto significa que por cada valor que asuma la variable Trabajo en equipo (X) se incrementara el compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín.

### **Discusión**

Para determinar la relación entre el trabajo en equipo y compromiso con las metas, se eligió el modelo lineal de Pearson, cuya correlación se puede observar en las tablas 07 y 08, donde  $r = 0.878$  lo que indica que existe una muy fuerte correlación positiva entre ambas variables. El coeficiente de determinación es 0.771, esto nos explica que aproximadamente el 77.1% del compromiso con las metas se ve influenciado por el trabajo en equipo.; su valor crítico de F (0.000) es menor a la probabilidad de cometer error (0.05). Según los resultados obtenidos, se concluye que el modelo lineal se ajusta a nuestros datos, es decir al 95% de confianza, existe la seguridad de la relación existente entre las variables Trabajo en Equipo y la variable Compromiso con las metas. Este estudio concuerda con las investigaciones de Einer A. J. y Luis B. R. (2017). En su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016”. En la que concluye que el trabajo en equipo del personal administrativo de esta universidad tiene una correlación significativa con el desempeño laboral expresado en la interacción, colaboración, experiencia, manejo de información y coordinación de actividades. También coincide con Aguilar H.H. (2016). En su tesis titulada: “Trabajo en equipo y clima organizacional”. Se determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes. Los elementos que intervienen en la relación con el clima laboral son, la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo. Los aspectos propicios para desarrollar un clima laboral positivo son, el grado de confianza que los colaboradores tengan sobre su líder, capacitaciones constantes sobre la realización de su trabajo para el perfeccionamiento del mismo y la comunicación fluida de arriba hacia abajo. El trabajo también concuerda con las teorías

de Hellriegel y Slocum (2009). “Las metas influyen en los resultados individuales, de equipo y organizacionales. Es obvio que las metas individuales y de la organización quizá influyan en las metas y comportamientos del equipo en la búsqueda de esos fines. Las metas del equipo son los resultados deseados para el equipo como conjunto, no sólo las de sus miembros individuales” (p. 207).

Para la variable trabajo en equipo, utilizando los resultados obtenidos que se muestran en las tablas 01, 02, 03 y gráfico 01 del presente trabajo de investigación y con el cuestionario aplicado a los trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, se ha determinado el puntaje de cada una de las encuestas, las mismas que muestran que están entre los 41 a 55 puntos al 100% de los encuestados, esto significa que si están entre el rango de 41 a 60 puntos, se determina la eficacia del trabajo en equipo en el siguiente rango “No es ni eficaz ni ineficaz”, por lo que esta variable se encuentra en un nivel medio, Esta situación coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos. Este resultado obtenido concuerda con Espinoza D. J. (2015). “Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Fuerza de ventas de Tatoo Adventure GEAR, Perú 2015”. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Perú, en donde concluye que el trabajo en equipo se manifiesta de manera parcial y no en su totalidad, es decir que la cooperación entre los miembros del equipo es limitada y solo algunas veces procura conseguir propósitos comunes, lo cual termina enmarcando las acciones en el término medio de su potencial, limitando las actividades que los integrantes podrían ejecutar para alcanzar los objetivos del equipo. Ahora Según Hellriegel y Slocum (2009). “La cohesión refleja la fuerza del deseo de los integrantes de permanecer en el equipo y de su compromiso hacia éste. El grado de compatibilidad entre las metas del grupo y las de sus participantes individuales influye en la cohesión. Miembros con fuerte deseo de permanecer en el grupo y que aceptan en forma personal sus metas forman equipos de alta cohesión”. (p. 213). Esto al parecer según los resultados no está sucediendo en su plenitud en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín.

Finalmente, la variable compromiso con las metas del equipo de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, los resultados obtenidos que se muestran en las tablas 04, 05, 06 y gráfico 02, los resultados de la medición de la variable. El puntaje de la mayor cantidad de cuestionarios muestra que están entre 31 a



37 puntos que equivale al 60% de los encuestados, esto significa que si están entre el rango de 25 a 37 puntos, entonces están en el nivel medio de compromiso con las metas; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 37 puntos; los otros 8 cuestionarios (40%), de los veinte que son en total, están entre 38 y 44 puntos que equivale al nivel alto de compromiso con las metas. Según Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012), al evaluar el desempeño, los sistemas de evaluación que consideran objetivos cuantificables preestablecidos tienen un valor extraordinario. Dada una planeación consistente, integrada y comprendida diseñada para lograr objetivos cuantificados, quizá los mejores criterios de desempeño gerencial se relacionen con la capacidad de establecer metas de manera inteligente, planear los programas que ayuden a realizarlas y tener éxito al alcanzarlas. (p. 318); según Hellriegel y Slocum (2009). “Es probable que el desempeño sea alto cuando: 1) se han fijado metas motivadoras, 2) están presentes los moderadores (habilidad, compromiso con la meta y complejidad de la tarea) y 3) funcionan los mediadores (dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea)” (p.152), también para Hellriegel y Slocum (2009). El efecto de la participación en el compromiso con la meta es complejo. Lo más probable es que éste sea positivo si los empleados participan en su establecimiento, lo que con frecuencia conduce a una sensación de pertenencia. No esperar o no querer intervenir en la fijación del objetivo mitiga la importancia de la participación del empleado en dicho compromiso. Al parecer esto es lo que está pasando en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial en estudio a la vista de los resultados, ya que las metas generalmente son establecidas por las autoridades con muy poca participación de los trabajadores integrantes de la gerencia en mención.

#### **4. CONSIDERACIONES FINALES**

La relación entre el 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, tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson  $r = 0.878$ ); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000 que es menor a la probabilidad de cometer error (0.05), el coeficiente de determinación es 0.771, esto explica que el compromiso con las metas es influenciado por el trabajo en equipo en un 77.1%.

El nivel de la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es

medio (No es ni eficaz ni ineficaz), dado que el 100% de los encuestados (20 trabajadores) obtuvieron puntajes en el rango de 41 a 55 puntos; esto coincide con la media, mediana y moda que están alrededor de 43.00, 44.50 y 46.150 puntos respectivamente.

El nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, es medio, esto debido a que el 60% de los encuestados (12) obtuvieron puntajes en el rango de 25 a 37 puntos, seguido del 40% (8) de los otros encuestados que están entre el rango de 38 y 44 puntos que equivale al nivel alto de compromiso con las metas.

## **RECOMENDACIONES**

Para fortalecer la correlación e influencia entre el trabajo en equipo y el compromiso con las metas es necesario que el alcalde, el gerente de Planificación y Presupuesto y el Gerente de Desarrollo Económico de la municipalidad Provincial de San Martín, fomenten la participación activa en la formulación de las metas institucionales y principalmente de la de la gerencia de Desarrollo Económico ya que esto fortalecerá el compromiso en cumplirlas a cabalidad con eficacia y eficiencia.

Se recomienda al gerente del área, para elevar el nivel de la eficacia del trabajo en equipo de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, de medio (No es ni eficaz ni ineficaz), a eficaz (alto) es necesario fomentar la confianza, motivación y liderazgo entre los integrantes, mediante talleres y actividades de integración, también es necesario que las decisiones se tomen en consenso.

Para elevar el nivel del compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2017, de medio a alto es necesario que el Gerente del área en conjunto con los trabajadores planteen metas realistas, alcanzables y cuando los trabajadores realizan trabajos extras y sobretiempos es necesario que sean compensados de alguna manera como por ejemplo darles permiso en el trabajo, también es necesario los reconocimientos en público y privado.

## **5. LISTA DE REFERENCIAS**

Abanto Vélez, Walter I. (2014). "Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación: Guía del Aprendizaje". Trujillo. Perú: Universidad César Vallejo.

- Aguilar H. H. (2016) "Trabajo en equipo y clima organizacional" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de: [recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016](https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016).
- Alarcón, Reynaldo (2008). "Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento". Universidad Ricardo Palma. Lima Perú: Editorial Universitaria.
- Amoros, E (2006). Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. España: Editorial EUMED.
- Armstrong, M. (2005). Gerencia de Recursos Humanos. Colombia: Editorial Legis. Santafé de Bogotá.
- Bermudes J. L. (2016). "Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto, 2016" (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto, Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional. Segunda Edición. México, D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Daft R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Décima edición. México: Cengage Learning Editores, S.A
- Davis, K (2006). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial Mc Graw Hill,
- Dubrin, A J. (2008). Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo. Novena edición. México: Pearson Educación.
- Einer A. J. y Luis B. R. (2017). En su tesis: "Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016" (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, sede Huaraz. Recuperado de: [repositorio.unasam.edu.pe/handle](https://repositorio.unasam.edu.pe/handle)
- Espinoza D. J. (2015). "Trabajo en Equipo de los Colaboradores de la Fuerza de ventas de Tatoo Adventure GEAR, Perú 2015". (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. Perú. Recuperado de: [coachingcusco.com](https://coachingcusco.com).
- Evans, J. y Lindsay. (2005). Administración y control de la calidad. México: Editorial Thomson.
- González K. M. (2015) "Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de: [recursosbiblio.url.edu](https://recursosbiblio.url.edu).

- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). Comportamiento Organizacional. Décima Edición. México: Editorial: THOMSON.
- Ivancevich J. (2006). Comportamiento Organizacional. Edil. Mc Graw Hill.
- Jaya A. (2015). Análisis de las políticas educativas del Ministerio de Educación en relación con las metas establecidas por el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017". (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Recuperado de: [repositorio.uasb.edu.ec](http://repositorio.uasb.edu.ec).
- López J. (2005). Gestión Por Competencias. España: Edit. Prentice Hall.
- Ríos R. (2014) en su tesis: El Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019, San Martín de Porres Velásquez. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: [tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe)
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). Comportamiento organizacional Decimotercera edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Rojas J. W. y Lara N. (2017). Evaluación y propuesta de un control interno de créditos para reducir los índices de cartera morosa de la Clínica de Tarapoto, año 2015". (Tesis de Pregrado). Universidad Científica del Perú. Tarapoto. Recuperado de: [renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe).
- Stephen R. (2005). Comportamiento Organizacional. México: Edil. Prentice Hall.
- Stephen R. y Timothy J. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. México: PEARSON EDUCACIÓN
- Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2012). Administración. (14 ava edición) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. México.
- Yamujar R. (2013). "Metas de Inflación e Intervenciones Cambiarias" (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe)

**ANEXOS****ANEXO 1****CUESTIONARIO: EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Responde a cada cuestión utilizando estos valores:

1 = Nunca

2 = Algunas veces

3 = Bastantes veces

4 = Siempre

| <b>Cuestiones</b>                                                                                           | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Hay un líder aceptado por todos.                                                                         |          |          |          |          |
| 2. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.                                         |          |          |          |          |
| 3. El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.                                               |          |          |          |          |
| 4. Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas.                          |          |          |          |          |
| 5. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.                                |          |          |          |          |
| 6. Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas. |          |          |          |          |
| 7. El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los de la gerencia.                     |          |          |          |          |
| 8. La comunicación es clara, fluida y precisa                                                               |          |          |          |          |
| 9. Se escuchan las opiniones de todos.                                                                      |          |          |          |          |
| 10. Se ha acordado un método para tomar decisiones.                                                         |          |          |          |          |
| 11. Las decisiones se toman por consenso.                                                                   |          |          |          |          |
| 12. Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.                                          |          |          |          |          |
| 13. Se generan alternativas de solución ante los problemas.                                                 |          |          |          |          |
| 14. Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.                                             |          |          |          |          |
| 15. Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.                                    |          |          |          |          |
| 16. Se desarrollan planes alternativos de trabajo.                                                          |          |          |          |          |
| 17. El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo.          |          |          |          |          |
| 18. Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva.                                         |          |          |          |          |
| 19. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.         |          |          |          |          |
| 20. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.                        |          |          |          |          |

**Evaluación**

- **Si la suma total se encuentra entre 20 y 40.** Parece que la percepción que tienes sobre la eficacia del trabajo de tu equipo es muy negativa. Procura analizar cuál puede ser la causa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?, ¿ausencia de objetivos comunes?
- **Si la suma total se encuentra entre 41 y 60.** Estás bastante satisfecho de la eficacia del trabajo de tu equipo. Quizás sólo os falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.
- **Si la suma total se encuentra entre 61 y 80.** Enhorabuena, la eficacia de tu equipo es realmente excepcional. Pero, ¿siempre es así o sólo ocurre en determinadas situaciones que suponen un reto para el equipo? Y, ¿quién es el principal artífice de este éxito?

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL COMPROMISO CON LAS METAS

Responde a cada cuestión utilizando estos valores:

1 = En fuerte desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indeciso

4 = De acuerdo

5 = En fuerte acuerdo

| Cuestiones                                                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Estoy muy comprometido para lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.                                                                 |   |   |   |   |   |
| 2. Estoy dispuesto a invertir mucho esfuerzo, más allá del que haría normalmente, para obtener la meta de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM           |   |   |   |   |   |
| 3. En realidad me preocupo por lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM                                                                  |   |   |   |   |   |
| 4. Puedo ganar mucha satisfacción personal si obtenemos las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM                                                |   |   |   |   |   |
| 5. No es probable que replantee mi meta en la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, según evolucionen las cosas en otros aspectos del trabajo y de mi vida. |   |   |   |   |   |
| 6. Tiene que ocurrir algo muy importante para que abandone las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM.                                            |   |   |   |   |   |
| 7. La esperanza de alcanzar las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, es realista para mí.                                                      |   |   |   |   |   |

|                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8.-Estoy puesto la “camiseta” de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM, daré todo de mi para lograr las metas                                |  |  |  |  |  |
| 9.- Estoy dispuesto a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas de la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM. |  |  |  |  |  |
| 10.- Si me ofrecieran cambiarme a otra Gerencia, solicitaría quedarme en la gerencia de Desarrollo Económico de la MPSM                               |  |  |  |  |  |

### **Evaluación**

Mientras más alto sea su marcador, mayor será su compromiso para alcanzar la meta en el trabajo en equipo.