



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Comportamiento organizacional y trabajo colaborativo en
docentes de una universidad privada de Piura, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Merino Coronado, Violeta Araceli (orcid.org/0009-0002-1069-7713)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4402-523X)

CO-ASESOR:

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico con todo mi corazón a mis padres que están en el cielo, ellos me enseñaron los valores, los buenos principios, así como fueron mi ejemplo a seguir de perseverancia y constancia. Gracias a su amor incondicional hicieron de mí una buena persona.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento en primer lugar a mi Padre Celestial que me bendice, me protege y es mi guía constante.

Asimismo, quiero agradecer de una forma especial a mi Profesor Asesor que me ha guiado y ha estado pendiente de cada detalle en la elaboración de mi trabajo de investigación.

Muy agradecida igualmente a mi familia a mis hermanos Roberto, Alicia y de forma especial a mi sobrino Jorge Armando que me apoya en el manejo de las herramientas tecnológicas.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PIURA, 2023", cuyo autor es MERINO CORONADO VIOLETA ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 03584090 ORCID: 0000-0002-4402-523X	Firmado electrónicamente por: CLUQUERA el 31-07-2023 16:10:50
LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 01-08-2023 16:34:04

Código documento Trilce: TRI - 0630755



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MERINO CORONADO VIOLETA ARACELI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO COLABORATIVO EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VIOLETA ARACELI MERINO CORONADO DNI: 02609195 ORCID: 0009-0002-1069-7713	Firmado electrónicamente por: VMERINOCO25 el 30- 07-2023 19:03:15

Código documento Trilce: TRI - 0627002

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de expertos de los cuestionarios	18
Tabla 2. Proceso de confiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 3. Nivel de comportamiento organizacional en docentes de una universidad privada de Piura	20
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del comportamiento organizacional	21
Tabla 5. Nivel de trabajo colaborativo de los docentes de una universidad privada	22
Tabla 6. Nivel de las dimensiones del trabajo colaborativo de los docentes	23
Tabla 7. Coeficiente Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables	24
Tabla 8. Relación entre el comportamiento organizacional y trabajo colaborativo	25
Tabla 9. Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión interdependencia positiva en docentes	26
Tabla 10. Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión interacción cara a cara	27
Tabla 11. Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión responsabilidad individual	28
Tabla 12. Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión habilidades sociales	29

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023. Estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, la población y muestra fue la mixta se trabajó con 58 docentes de una universidad privada de Piura, a los cuales se les aplicó los dos cuestionarios construidos para este estudio que fueron validados por expertos y pasaron el proceso de confiabilidad. Los hallazgos mostraron un nivel bueno de comportamiento organizacional (74.1%), al igual que las dimensiones sistema organizacional, comportamiento individual y grupal, en cuanto a la variable trabajo colaborativo fue eficiente (70,7%) en el mismo nivel se ubicaron las dimensiones interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual y las habilidades sociales. En conclusión, el comportamiento organizacional correlaciona de manera positiva, fuerte y estadísticamente significativa con la variable trabajo colaborativo ($Rho= ,733$ y $p= .000$), igualmente, se mostró correlación entre la variable comportamiento organizacional y las dimensiones del trabajo colaborativo.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, trabajo colaborativo, interacción cara a cara , habilidades sociales.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational behavior and collaborative work in teachers from a private university in Piura, 2023. A study with a quantitative approach, a non-experimental, correlational design, the population and sample was the mix that was worked on. with 58 teachers from a private university in Piura, to whom the two questionnaires built for this study were applied, which were validated by experts and passed the reliability process. The findings showed a good level of organizational behavior (74.1%), as well as the dimensions of the organizational system, individual and group behavior, in terms of the variable collaborative work was efficient (70.7%), the dimensions were located at the same level. positive interdependence, face-to-face interaction, individual responsibility, and social skills. In conclusion, organizational behavior correlates positively, strongly, and statistically significantly with the collaborative work variable ($Rho = .733$ and $p = .000$), likewise, a correlation was shown between the organizational behavior variable and the dimensions of collaborative work.

Keywords: Organizational behavior, collaborative work, face-to-face interaction, social skills.

I. INTRODUCCIÓN

Después de los desafíos que tuvimos que afrontar debido a la pandemia COVID 19, la educación superior no se detuvo, al contrario cambió su manera de enseñar con el fin de brindar una educación de calidad, siendo el propósito principal la formación de profesionales altamente comprometidos con las necesidades sociales, sobre bases científicas, humanísticas y valores ideológicos altos; es preciso que las organizaciones educativas a partir del comportamiento organizacional logren que sus docentes universitarios realicen trabajo colaborativo para lograr enseñanzas de calidad en tiempos complejos (García, et al., 2015). En España Fambona et al., (2016) destacan la necesidad de una cultura colaborativa entre docente que les permita interrelacionar, mejorar sus diálogos y generar nuevas estrategias de enseñanza.

A nivel de Latinoamérica, el contexto universitario está muy vinculado con la labor del docente, tomar conciencia sobre el comportamiento de la organización a partir de su estructura organizacional, su sistema grupal a partir de las relaciones internas, así como de las capacidades individuales de los docentes (Carvajal, 2013). Por su parte Hernández y Piñeros (2019) señalan que existen predominio de las políticas actuales y de una fuerte burocracia, la que no permite el avance, generándose una separación, escasa unión, aislamiento y débil desarrollo de habilidades para el trabajo colaborativo. Al respecto, Almuiñas y Galarza (2016) considera que esta problemática trae como consecuencia comportamientos conformistas, separaciones al interior de la institución derivadas especialmente un trabajo gerencial disconforme, lo que genera impacto positivo en el trabajo colaborativo de los maestros.

En el caso de Colombia, Alcedo (2021), señala que el profesor universitario responde positivamente a los cambios organizacionales y sociales, sin embargo, expresan problemas de inseguridad (45%) así como de comprensión de su labor académica reflejado en serios problemas como el trabajo en equipo y de interrelacionar entre sí. Dado a la pandemia muchos

de los docentes generaron espacios de apoyo entre colegas, es a partir de esto que se construyeron redes de apoyo, algunas de ellas improvisadas y otras mejor estructuradas las cuales fueron fortaleciéndose en el contacto y tiempo, lo cual trabajo como consecuencia la capacitación permanente entre ellos (Gutiérrez-Palomino et al., 2021).

En el caso de Perú, Canteño, et al (2021) indica que el comportamiento organizacional es regular (52%) en la universidad peruana siendo la conducta individual y grupal la que más afecta al comportamiento organizacional (56%). por su parte Soto (2019) encuentra que un nivel de comportamiento organizacional regular especialmente mostrándose dificultades en el trabajo en equipo, la comunicación y en las oportunidades de crecimiento. Zavala (2022) reporta que en la ciudad de Trujillo a nivel de instituciones empresariales el 60% de los trabajadores dan cuenta de un regular compromiso con la organización. Por otro lado, Palma (2015) demuestra que el comportamiento organizacional tiene implicancias importantes en el trabajo colaborativo por lo que se debe poner mucha atención en los aspectos organizaciones de las universidades. Igualmente, Castañeda y Purizaca (2018) en Trujillo encuentran que un porcentaje considerable del 94% de los evaluados consideran en un nivel regular y bajo de compromiso con la institución, por otro lado, en cuanto al trabajo colaborativo el 70% hace referencia a un nivel no considerable, estos aspectos traen consigo implicancias directas entre ambos constructos.

En el caso de la institución donde se realizará el estudio, presenta una serie de dificultades, siendo privada se maneja bajo sus normas y estatutos lo que genera un comportamiento organizacional estricto con poca apertura para hacer propuestas, con un sistema organizacional fuerte pero sin espacio para el diálogo esto tiene implicancias en una de las variables fuertes en la vida universitaria como el trabajo colaborativo, tenemos docentes desmotivados con baja filiación y poco compromiso lo que no permite formar equipos de alto impacto. En ese sentido el estudio se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y

el trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023?

El estudio se justifica por las siguientes razones, teóricamente se basa dentro de los fundamentos de Chiavenato (2009) quien sustenta que el comportamiento organizacional se centra en el individuos y grupos que laboran en la organización, donde se establecen metas comunes en la que se incluye una responsabilidad compartida y que cada participante sea consciente de su labor dentro del grupo. En lo que respecta al trabajo colaborativo, es Johnson y Johnson, (1999) quien se basa en un modelo de aprendizaje interactivo de construcción social. En ese sentido la presente investigación intenta mostrar la relación entre estas variables desde los enfoques teóricos señalados. Metodológicamente, el estudio pretende hacer propuesta de dos instrumentos los cuales serán validados y confiables que miden las variables en el contexto universitario y que pueden servir de modelo para otros estudios. A nivel práctico, el estudio permite trabajar desde la plana docente universitaria, grupo que está expuesto a muchas presiones de los cambios actuales, conociendo los resultados de la relación entre las variables en estudio, se podrá hacer propuestas que permitan fortalecer el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en el contexto universitario.

Para dar respuesta a esta pregunta, se plantea la siguiente meta de investigación: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023. Y como objetivos de segundo orden, se han considerado los siguientes: Identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la interdependencia positiva en docentes, establecer la relación entre el comportamiento organizacional y la interacción cara a cara positiva en docentes, estimar la relación entre el comportamiento organizacional y la responsabilidad individual en docentes y evaluar la relación entre el comportamiento organizacional y las habilidades sociales en docentes.

Como hipótesis de investigación a demostrar se ha construido la hipótesis general: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023. Ho: No

existe relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se han revisado diferentes bases de datos y se han encontrado las siguientes investigaciones relacionadas con el tema estudiado.

En Ecuador Mogollones (2023) realizó el estudio donde relacionan el liderazgo transformacional y comportamiento con la organización, se trabajó con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversa correlacional se aplicaron dos cuestionarios a un total de 120 docentes. Los hallazgos de correlación a partir de Rho de Spearman determinan una asociación alta ($Rho=0,650$ y $p= 0,000$) en ese sentido se concluye que a un liderazgo transformacional bien aplicado habrá una tendencia por parte de los docentes de generar un compromiso organizacional favorable en los maestros evaluados.

Otra de las investigaciones que resaltan es la de Surquillo (2021) tuvo como propósito establecer las asociaciones entre los constructos trabajo en grupo y comportamiento con la organización. Se realizó bajo el marco cuantitativo, correlacional transversal trabajándose con 20 profesores. Esta investigación llega a concluir que mientras se capacite al maestro en los procesos de trabajar en equipo se logra mantener un nivel favorable de compromiso con la institución, este resultado fue dado a partir de la correlación encontrada la cual fue considerable y significativa ($Rho=0,897$ y (sig) de $0,001 < 0,05$)

En cuanto al estudio realizado por Domínguez (2021) se planteó como meta relacionar entre el comportamiento de la institución y las competencias laborales, estudio correlacional, con una muestra de 53 trabajadores. Se obtuvo como datos importantes correspondencia directa entre los dos constructos evaluados, lo que significa que tiene implicancias en las correlaciones interpersonales ($p=0.00$) y la ampliación de actividades colaborativas del grupo estudiado.

A nivel nacional, Leiva (2022) realiza el estudio en Chepén referido al compromiso organizacional y trabajo en equipo buscando la relación entre ambos constructos, estudio correlacional trabajándose con un total de 91 maestros a los cuales se aplicaron los instrumentos construidos, los hallazgos

encontrados por el autor dan cuenta de un compromiso organizacional regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se situó en los niveles medios y bajos (70,3%) demostrándose asociación considerable y significativa entre los dos aspectos evaluados, por lo que es necesario que las instituciones universitarias trabajen en el comportamiento organizacional como parte fundamental de la práctica docente.

Heredia y Sullca (2022), desarrollaron la investigación que se planteó como meta realizar correlación entre la comunicación, equipo de trabajo y compromiso con la organización, estudio desarrollado desde el enfoque positivista, descriptivo y de correlación. Se ha trabajado con maestros, siendo un total de 1236 provenientes de universidad pública distribuidas en 3 ciudades del Perú. Entre los hallazgos más resaltantes demuestran que en las instituciones universitarias públicas presentan un nivel mayor de eficiencia en todos los constructos evaluados, además se encontró una asociación estadísticamente significativa entre las variantes y los constructos y la confianza ejercida en el trabajo. En ese sentido se llega a concluir que la comunicación favorable, trabajar desde la perspectiva de equipo en instituciones de características públicas.

Escalante (2022), se planteó la investigación desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional, tuvo como objetivo demostrar la relación entre el comportamiento de la organización y el trabajo en equipo, para ello se trabajó con un total de 54 trabajadores. Sus hallazgos indican que se encontró que el comportamiento organizacional es tiene una tendencia incompleta en un total de 33,3% de los casos, en cuanto al equipo en el trabajo se ubica en el regular 25,9%, por lo tanto, se evidencia asociación correlacionada importante y destacada en ambas variables trabajadas en este estudio ($p=0,01$; $X_e= 20,02$).

Estrada y Mamani (2020) desarrollaron el estudio donde se plantearon establecer la relación entre comportamiento organizacional y el desempeño en el trabajo de los docentes, siendo importante el trabajo colaborativo, investigación realizada con 83 maestros, de diseño correlacional, no

experimental. Los datos encontrados indican una fuerte asociación entre los constructos estudiados ($Rho= 0,724$ $p= 0.000$), por lo que se atribuye que mientras mayor sea el compromiso y el comportamiento en la organización mejor será el trabajo que realiza el docente mostrando más disposición para realizar trabajos colaborativos dentro de la institución.

En cuanto a las bases teóricas el comportamiento organizacional es una disciplina que surgió a partir de un conjunto de inter disciplinas, su objetivo fundamental es estudiar el comportamiento humano en las organizaciones, está basada en el macro enfoque de la teoría de las organizaciones, básicamente es Chiavenato (2009) quien hace un aporte importante a la teoría del comportamiento organizacional, bajo diferentes autores recoge tres pilares fundamentales el primero referido a la macro perspectiva del comportamiento organizacional o macro organizacional, es decir este punto se sustenta en la conducta de la organización, es decir en sus procesos de comunicación, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés – conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo desde la perspectiva gerencial, el segundo punto es la perspectiva intermedia, este aspecto funciona como un nexo.

En otras palabras, lo que se busca encontrar cuando las personas trabajan en grupo es que socialicen positivamente tratando de lograr un comportamiento que incentive la cooperación entre los individuos de tal manera que aumente la productividad y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo y el tercer punto de esta teoría es la micro perspectiva, en ese sentido Kander et al., (2001) analiza que en la organización el trabajar en equipo es también conocer las diferencias individuales, su estados emocionales, la personalidad, lo que lo motiva y agregar lo importante de la satisfacción en el sector laboral.

En cuanto a lo que señala Robbins (2014) la organización en su comportamiento se encarga de investigar cómo es que el individuo, los grupos y la construcción de su estructura tienen un impacto importante en el comportamiento al interior de las organizaciones, esto tiene implicancias en la mejora de la eficacia y calidad de la organización en la cual se realiza el trabajo.

En esta misma línea, los autores como Hellriegel & Slocum, (2009) agregan a los procesos, la práctica interna las cuales influyen dentro del trabajo de la persona, tiene implicancias en la forma de trabajar en equipos y en la misma organización.

Otra de las conceptualizaciones destacada es la formulada por Madero & Olivas, (2016) ellos consideran que el comportamiento organizacional genera influencia en las personas, en las actividades grupales, en la misma estructura de la organización esto con la finalidad de aplicar nuevos conocimientos y lograr la eficiencia en las organizaciones a partir de un trabajo responsable. Por su parte Dailey (2012) ellos agregan que el comportamiento organizacional, es el estudio de las personas a partir de sus desempeños en el trabajo, así como de su actitud dentro de la organización, en ese sentido se concentra en analizar en que forma el trabajo del colaborador logra contribuir en la productividad o por el contrario disminuye la eficacia en la organización

Desde la perspectiva de Romero (2008) el comportamiento organizacional requiere una reflexión interesante entre los componentes de la organización siendo fundamental cuidar la relación entre lo individual, el trabajo grupal, los aspectos organizacionales (ambiente), las relaciones internas y los procesos comunicacionales de la empresa. Por su parte Newstrom, (2002) destaca que el comportamiento organizacional, implica conocer como las personas se desenvuelven dentro de la institución, es decir, se trata un instrumento que el ser humano suele utilizar para lograr sus beneficios, y tiene que ver estrictamente con la conducta de las personas en cualquier tipo de organización. Desde el aspecto teórico Gibson, et al. (2007) señalan que para comprender el comportamiento dentro de la organización es necesario conocer sus aspectos teóricos, fundamentos filosóficos, sus métodos y que principios sustentan esta disciplina, sus valores y estructura para lograr comprender el trabajo dentro de la organización.

Las dimensiones de esta variable están bajo los sustentos de Chiavenato (2009), el autor señala tres aspectos importantes del comportamiento

organizacional que a continuación se detallan y que forman parte de este estudio.

La dimensión sistema organizacional, denominada también conducta organizacional a nivel macro está referida en lograr la trasmisión de ideas, generar comportamiento de liderazgo, gestionar positivamente el estrés, manejar los desacuerdos, tratar de negocio los conflictos y organizar las acciones de labor y manejar los poderes políticos al interior de la organización (Chiavenato, 2019). Asimismo, tiene que ver con la estructura organizacional desde la perspectiva administrativa ya que permite el desarrollo de mecanismos de control y ejecución de actividades con el único propósito de aumentar e comportamiento favorable y acorde con los objetivos planteados por la institución.

La dimensión comportamiento individual, está centrada principalmente en los aspectos de índole personal abarca lo psicológico, la predisposición a partir de las actitudes del trabajador, su motivación de manera interna, además de su personalidad, así como los procesos de aprendizaje personales, en ese sentido es tratar de comprender a los miembros de la organización desde sus características enviúdales, en ese sentido es importante comprender las diferencias personales para lograr un entendimiento de la conducta y de su desempeño en la empresa (Rojas, 2017). Desde la perspectiva de Chiavenato, (2019), implica agregar la satisfacción laboral, las distinciones personales, es decir el autor se centra en realizar una explicación sobre las consecuencias que demandan de la aptitud eficiente de los individuos, es importante agregar para lograr éxito en el trabajo generar incentivos laborales, satisfacción en el trabajo y buena disposición en el ambiente.

La dimensión comportamiento en el grupo, Chiavenato, (2019) está referida a los formar de relacionarse entre sí, logrando motivación, apoyo y confianza con la finalidad de aumentar la eficiencia del grupo para incrementar el rendimiento de los grupos dentro de la institución., en necesario que en esta parte los grupos propongan normas, roles, líderes y manejos de conflictos, por lo tanto, implica realizar el empowerment y en funcionamiento colectivo e intercolectivo. Para Ávila (2009), los grupos genera beneficios dentro de la

organización, en ese sentido poseen ventajas por encima de la actividad individual, en contraste con lo mencionado los grupos eficaces ayudan a la organización a cumplir con las tareas importantes, generando sinergia y obteniendo beneficios importantes para la institución.

En cuanto a la segunda variable trabajo colaborativo, está basado en los fundamentos de la acción colaborativa la cual nace a partir de las ideas del constructivismo educativo, está compuesta por un grupo de teorías, una de ellas es la social cognitiva de la interacción y la de coordinación entre discípulos, cuyo principio fundamental es el valor en la construcción de grupos para lograr un trabajo más comprometido (Slavin, 1999; Johnson y Johnson, 1999), sin embargo, a partir de las ideas de Piaget, surge la teoría del aprendizaje colaborativo (AC) acompañada de los principios de la representación social; estas tres corrientes concluyen que muchas veces el individuo logra trabajar en grupos cuando se requiere el esfuerzo para unirse y otras veces puede lograr un trabajo individual, los autores le llaman el eje “individual – grupal”, lo que significa la interacción entre lo individual y colectivo.

En el 2007, Maldonado, tomando la teoría aprendizaje colaborativo, señala que el trabajo en colaboración permite un aprendizaje interactivo, donde se construyen grupos unidos, en los que se interrelacionan esfuerzos, metas, talentos, capacidades, competencias, esto se puede lograr en la medida que se transe entre los integrantes puntos clave para establecidos en consenso. Por lo tanto, en un proceso que va paso a paso y tiene implicancias sociales en la que cada individuo pone una parte de su experiencia, conocimiento y lo que construye a partir de la interconexión con otros miembros de otros grupos. Desde el pensamiento de García, et al., (2015), el resultado más importante del trabajo colaborativo es que se tiene un valor superior al trabajo, si es que se trabajara de manera individual, es decir los resultados son mejores siempre y cuando exista compromiso de cada uno de los integrantes.

En relación a las diversas conceptualizaciones respecto al trabajo colaborativo del docente, es una tendencia actual de las nuevas formas de aprender y desarrollarse profesionalmente, en ese sentido Vaillant (2016)

afirma que es una estrategia fundamental en los enfoques actuales, donde se crean los espacios suficientes para compartir experiencias, analizar investigaciones y juntos ejercer una práctica pedagógica sana dentro de una organización educativa. En este sentido Montero (2011) plantea a la colaboración y coordinación entre docentes como una necesidad fundamental, basada en características de confianza, respeto, apoyo mutuo, auto revisión y un compartido aprendizaje por logra dejar lo individual y fortalecer lo colaborativo dentro de los espacios académicos.

Para García et al. (2015), el trabajo colaborativo es un proceso de construcción social, en el que cada persona que forma parte del equipo aprende más de lo que podría aprender solo, esto es producto de la interacción constante con los otros miembros, en ese sentido los resultados tendrán un valor superior en comparación de los trabajos individuales, además se fomenta la relación y asociatividad entre el colectivo docente. En ese sentido Revelo et al. (2018), manifiestan que producto de la interacción con los integrantes de un equipo a partir del trabajo colaborativo el ser humano aprende más si es que logran construir conocimiento y puntos de vista similares de que podría aprender solo. Asimismo, Calvo (2014) afirma que la buena práctica colaborativa entre los docentes permite velar no solo por lo individual, sino la de todo el colectivo para lograr los objetivos de las instituciones.

Johnson y Johnson, R. (2014), agregan que el trabajo colaborativo aparece cuando trabajamos una tarea en conjunto, con una sola idea fuerza, centrados en las metas grupales y la participación solida de todos los integrantes, nada tiene que ver el tamaño del grupo, pero si sus esfuerzos por lograr los fines para los cuales fueron creados. Este autor plantea cuatros aspectos considerados como dimensiones: interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual y habilidades sociales.

La interdependencia positiva, Echazarreta, et al., (2009), el autor destaca características importantes como la responsabilidad personal, el compromiso individual, el beneficio equitativo para el equipo, donde se logra promover un nivel alto de participación voluntaria, estímulo, trabajo solidario, compartir las

tareas y asumir roles que contribuyan a los propósitos de la institución. Para lograr esto se requiere establecer objetivos grupales, establecer equivalencias y establecer distribución de actividades equitativas. Desde esta perspectiva es clave que el trabajo en colaboración, implica que cada miembro trabaje para que se logren las metas propuestas, teniendo en mente cada rol que le toca asumir dentro del equipo, finalmente debe tomar conciencia de los beneficios que se obtienen para todos si se cumple con lo planificado.

La dimensión interacciones cara a cara, refiere Johnson y Johnson (1999), implica lograr mantener equipos de altos niveles con el tiempo, para consolidar las interacciones personales., es decir es dar oportunidades de acción, soporte, apoyo y respaldo entre los distintos área del equipo, no es algo aislado, todo se conjuga para el trabajo. Por lo tanto, lograr la interacción en el trabajo se debe partir del grado de autonomía con se trabaja, asimismo sobre las decisiones que deben tomarse en conjunto y fundamentalmente el grado de unión y apoyo que deben asumir en el sentido de que interactúan con otras personas que tienen personalidades distintas (Calzadilla, 2008).

La dimensión responsabilidad individual, esto hace referencia a ese trabajo personal de cada integrante del grupo, bajo su responsabilidad quedan algunas acciones que son encargadas por el equipo de trabajo. Pliego (2011) destaca algunas tareas propias de la responsabilidad individual, primero revisar y hacer una retrospección del propio trabajo y también revisar el trabajo de otros para la retroalimentación que den como resultado una mejora en el trabajo desarrollado de forma general, esto tendrá éxito en la medida que cada integrante asuma su rol y responsabilidad a la tarea que le toca.

La responsabilidad individual, sin embargo, tiene sus propias limitaciones en algunas ocasiones, es una barrera dado que existe mucha posibilidad de que algún miembro no se comprometa del todo o sus capacidades no ayuden a cumplir con la tarea encargada, para esto según García (2015) el grupo debe tener como parte de sus actividades una autoevaluación periódica de sus logros y actividades pendientes por terminar y desarrollar, como ha sido el avance a nivel personal, grupal, que limitaciones se tienen y que retos tienen que

enfrentar para lograr su éxito. El autor además señala que es importante que cada persona que forma parte de un equipo debe ser consciente del papel fundamental que juega dado que sus avances permiten el éxito de la tarea.

Finalmente, las habilidades sociales dentro del trabajo colaborativo son básicas, el poder desenvolverse con confianza al interior del grupo al momento de realizar la tarea, conlleva a tener ambientes de trabajo óptimo, donde se pueda expresar opiniones, puntos de vista, sugerencias con el único fin de obtener resultados positivos tanto grupales como individuales, donde se incluyen aspectos como procesos de la comunicación, los roles de liderazgo para comunicar y la retroalimentación interna comunicacional (Johnson y Johnson, 1999)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló desde una perspectiva cuantitativa, Hernández y Mendoza (2018), señalaron que los estudios con este enfoque es un conjunto de procesos secuenciales que permiten comprobar ciertos supuestos, desde este enfoque se trabajó usando la estadística, en la cual se pretendió generalizar los resultados y demostrar las teorías existentes.

Es de tipo básica en la medida que el nuevo conocimiento que se produce constituye parte de todo el conjunto de referencias básicas para el conocimiento del fenómeno natural en ese sentido lo nuevo que se produce se incorporó en el corpus teórico de la ciencia correspondiente (Rodríguez, 2011).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño metodológico en la presente investigación fue sin manipulación de las variables - no experimental, dado que no se realizó manipulación intencional de las variables los datos se recolectaron de manera pasiva sin intervenir en el contexto estudiado (Monje, 2011).

Asimismo, se trabajó con un diseño transversal, dado que se trabajó las variables simultáneamente en un momento fijo, teniendo fechas de inicio y fin de aplicación, es decir en un tiempo único donde se analizaron las interacciones de las variables (Palella y Martins, 2012). En cuanto al alcance del estudio fue correlacional, estos estudios tuvieron como meta demostrar la dependencia o grado de agrupación entre dos o más conceptos, variables o categorías en un contexto en específico, es decir midieron la relación entre las variables mediante la estadística correspondiente (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

Investiga las acciones del actuar de los individuos, la estructuración de la organización y el comportamiento de los grupos los cuales tienen un impacto importante sobre la organización, implica aspectos como el sistema administrativo, los estilos de los equipos y el actuar de los individuos dentro del sistema organizacional (Chiavenato, 2009)

Definición operacional

Son las percepciones de los docentes universitarios respecto al comportamiento organizacional de la universidad relacionado con el sistema en la organización, su comportamiento individual dentro de la institución y como los grupos se relacionan.

Dimensiones/indicadores

Sistema organizacional: Liderazgo y planificación de actividades

Comportamiento individual: Actitudes, percepción sobre el puesto, motivación, incentivos y satisfacción con el área.

Comportamiento grupal: Roles, equipos de trabajo, manejo de conflictos y relaciones interpersonales.

Escala: Variable cualitativa con escala ordinal

Variable: Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Johnson y Johnson, R. (2014), señalaron que el trabajo colaborativo se manifiesta cuando se realiza una tarea de forma conjunta con una sola idea y la participación continua de todos los integrantes del grupo, sea este grande o pequeño, viviendo en competencia constante.

Definición operacional

Son las percepciones que tienen los docentes de la universidad respecto al trabajo colaborativo relacionado con la interdependencia positiva, la

interacción cara a cara, la responsabilidad individual y las habilidades sociales.

Dimensiones/indicadores

Interdependencia positiva: Objetivos de grupo, participación conjunta, trabajo solidario, asumir reglas y asumir roles.

Interacción cara a cara: Autonomía para el trabajo y toma de decisiones personales.

Responsabilidad individual: Deber de cumplir tareas, revisión de tareas de pares, propuestas de mejora para el trabajo, conocimiento de su rol dentro del trabajo y asume responsabilidad.

Habilidades sociales: Comunicación interna, acompañamiento y empatía.

Escala: Variable cualitativa con escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto de todos los sujetos que concuerdan con una característica específica de la cual se obtuvo la información y se generalizaron los resultados encontrados en el estudio (Chaudhuri, 2018). En la presente investigación la población estuvo conformada por un total de 150 docentes universitarios de una institución privada, cuyas edades oscilan entre 30 – 50 años de edad, con un promedio de 5 años laborando en el sector universitario, el 75% de ellos son con contrato tiempo parcial y el 100% con estudios de maestría.

3.3.2. Muestra

Es conceptualizada como el conjunto de sujetos y/o unidades de análisis seleccionados a partir de la población, esta muestra es con la que se realizó el estudio y se aplicaron los instrumentos de investigación (Chaudhuri, 2018). En la presente investigación la muestra quedó conformada por un total de 58 docentes universitarios del Área de Humanidades.

3.3.3. Muestreo

En la presente investigación el muestreo fue no probabilístico intencionado, dado que la elección de las unidades de análisis no depende de la probabilidad, sino más bien de las necesidades únicas de la investigación, de las características del contexto y de la homogeneidad de los investigados (Monje C. 2011). El muestreo en este caso fue a conveniencia del autor.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis la conformaron los docentes universitarios del Área de Humanidades de una universidad privada del distrito de Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En esta investigación la técnica usada fue la encuesta, consiste en obtener datos de los sujetos cuyas opiniones interesan en el estudio y son proporcionadas por ellos mismos.

Instrumentos

En este estudio se usó el cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Bourke et al., 2016). En esta investigación se están usando dos instrumentos, uno para cada variable. Este instrumento ha sido creado por la autora en base a las revisiones de los diferentes antecedentes consultados. (Anexo 2).

Validez y confiabilidad

La validez se realizó por medio de juicio de expertos, para ello se contó con el trabajo de tres profesionales con la categoría de maestría y especialistas en el ámbito educativo universitario, ellos fueron los encargados de revisar teóricamente los cuestionarios usando la ficha de juicio de expertos otorgado por la misma universidad. (Anexo 3)

Tabla 1*Validez de expertos de los cuestionarios*

Apellidos y nombres del validador	Grado académico	Cuestionarios	
		Comportamiento organizacional	Trabajo colaborativo
Nole Mogollón Dalila	Magister	Alta nivel	Alta nivel
Armas Juárez, Ricardo	Magister	Alta nivel	Alta nivel
Cardoza Sernaqué Manuel Antonio	Magister	Alta nivel	Alta nivel

Nota: Fichas de validación de expertos

Respecto a la confiabilidad, los cuestionarios pasaron por prueba piloto para poder realizar los procesos de Alfa de Cronbach con lo cual nos otorgó el nivel de confiabilidad y consistencia de los instrumentos. (Anexo 3)

Tabla 2*Proceso de confiabilidad de los instrumentos*

Cuestionario	Confiabilidad	Resultado cualitativo
Comportamiento organizacional	,960 (29 ítems)	Altamente confiable
Trabajo colaborativo	,970 (33 ítems)	Altamente confiable

Nota: Resultado de confiabilidad

3.5. Procedimientos

De acuerdo con los criterios éticos, la presente investigación estableció como procedimientos principales, comunicar a los participantes del estudio (docentes) sobre el estudio, explicándoseles el objetivo y el fin de la investigación, en ese sentido tras la aceptación de la participación voluntaria se coordinó los horarios en los que se aplicaron las encuestas con aquellos docentes que asisten a la presencialidad y con los docentes que aún se encuentran dictando clases virtuales, los instrumentos se

enviaron vía correo electrónico y en otros casos vía Google Form para una mejor participación de las unidades de análisis. Se recolectaron los datos en el mes de junio durante una semana para luego realizar los procesos estadísticos correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados por las vías mencionadas anteriormente, se trabajaron en una base de datos Excel para realizar el control de todos los datos, posteriormente se pasaron al paquete estadístico SPSS versión 24 en la cual se desarrollaron los estadísticos descriptivos de las dimensiones y variables e inferenciales correspondientes para la comprobación de las hipótesis planteadas en este estudio. Asimismo, se aplicó la prueba de distribución normal de datos Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de la muestra fue superior a 40, la cual arrojó como resultados que los datos no provienen de una distribución normal, lo que permitió decidir que se use la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se respetaron los parámetros éticos estipulados por la universidad a partir del Código de Ética de la investigación científica, que señala el respeto y confidencialidad de los participantes, además se utilizó el parámetro del consentimiento informado que sirvió para que los docentes decidan participar voluntariamente en este estudio, por otro lado, se referenciaron todos los autores usados en las citas trabajadas durante todo el proyecto.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de comportamiento organizacional en docentes de una universidad privada de Piura

Nivel	fi	%
Malo	1	1.7
Regular	14	24.1
Bueno	43	74.1
Total	58	100.0

Nota: Instrumento de comportamiento organizacional

Los resultados que se muestran en la tabla 3, dan cuenta que la evaluación sobre el comportamiento organizacional por parte de los docentes donde podemos observar que las tres cuartas partes (74,1%) consideran tener un nivel, seguido del 24,1% de nivel regular y el 1,7% malo. Esto pone en evidencia que hay predisposición por parte de los docentes que realizar actividades favorables para un fortalecimiento del comportamiento dentro de la organización educativa evaluada.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones del comportamiento organizacional*

Nivel	Sistema organizacional		Comportamiento individual		Comportamiento grupal	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	9	15.5	11	19.0	11	19.0
Buen	49	84.5	47	81.0	47	81.0
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Nota: Instrumento de comportamiento organizacional

En cuanto a los hallazgos sobre los niveles alcanzados en la evaluación a los docentes sobre las dimensiones que forman parte del comportamiento en la organización, se puede evidenciar que los tres aspectos como el sistema organizacional (84,5%), el comportamiento individual (81%) y el grupal (81%) se ubicaron en un nivel bueno, lo que nos muestra que los docentes contribuyen al interior de la institución para fortalecer los elementos básicos del comportamiento organizacional.

Tabla 5

Nivel de trabajo colaborativo de los docentes de una universidad privada

Nivel	fi	%
Deficiente	0	0.0
Regular	17	29.3
Eficiente	41	70.7
Total	58	100.0

Nota: Instrumento de trabajo colaborativo

Lo que se observa en la tabla 5, nos demuestra que el 70,7% de los docentes evaluados consideran que realizan trabajo colaborativo de manera eficiente, por el contrario, hay un 29,3% que señala que es regular su participación en este tipo de acciones., esto nos muestra que la mayor parte de los evaluados si tienen buena participación y colaboración en equipos colaborativos dentro de la institución universitaria.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones del trabajo colaborativo de los docentes*

Nivel	Interdependenci		Interacción cara		Responsabilidad		Habilidades	
	a positiva		a cara		individual		sociales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	15	25.9	17	29.3	18	31.0	19	32.8
Eficiente	43	74.1	41	70.1	40	69.0	39	67.2
Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Nota: Instrumento de trabajo colaborativo

La tabla 6, nos demuestra los hallazgos encontrados respecto a las dimensiones de la variable trabajo colaborativo que se realizan por los docentes fueron ubicadas en la categoría eficiente, siendo la interdependencia positiva la que mejora evaluación obtuvo 74,1%, seguido de la interacción cara a cara 70,1%, responsabilidad individual 69% y finalmente las habilidades sociales con el 67,2%.

Prueba de normalidad de datos

Tabla 1

Coefficiente Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.	Significado
Comportamiento organizacional	,153	58	.002	Datos no normales
Trabajo colaborativo	,213	58	.001	Datos no normales

Hipótesis de normalidad:

Ho: Las variables tienen distribución normal ($p = \text{mayor a } .000$)

Hi: Las variables no tienen distribución normal ($p = .000$)

En cuanto a la prueba de normalidad realizada a partir del estadístico Kolmogorov-Smirnov (más de 40 unidades de análisis), los hallazgos encontrados nos permiten demostrar que ambas variables estudiadas no se ajustan a una distribución normal ($p = .000$), lo que implica la decisión de trabajar con una prueba no paramétrica para comprobar la correlación y las hipótesis planteadas, en ese sentido se usó la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 8

Relación entre el comportamiento organizacional y trabajo colaborativo en los docentes

		Trabajo colaborativo
	Rho de Spearman	,733**
Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.
N=Muestra

En la tabla 8, se observa una correlación $Rho=,733^{**}$ y un nivel de significancia $p= ,000^{*}$ menor a 0,01, lo que muestra una correlación considerable, directa y estadísticamente significativa entre las dos variables estudiadas, estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación afirmativa.

Tabla 9

Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión interdependencia positiva en docentes

		Interdependencia positiva
	Rho de Spearman	,690**
Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.
N=Muestra

En la tabla 9, se observa una correlación $Rho=,690^{**}$ y un nivel de significancia $p=,000^{*}$ menor a 0,01, lo que muestra una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión interdependencia positiva, aceptándose la hipótesis de investigación afirmativa.

Tabla 10

Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión interacción cara a cara

		Interacción cara a cara positiva
	Rho de Spearman	,648**
Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.
N=Muestra

En la tabla 10, se evidencia una correlación $Rho=,648^{**}$ y un nivel de significancia $p=,000^{*}$ menor a 0,01, lo que muestra una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión interacción cara a cara positiva, lo que nos permite aceptar la hipótesis de investigación afirmativa.

Tabla 11

Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión responsabilidad individual del docente

		Responsabilidad individual
Comportamiento organizacional	Rho de Spearman	,700**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.
N=Muestra

En la tabla 11, se determina una correlación $Rho=,700^{**}$ y un nivel de significancia $p=,000^{*}$ menor a 0,01, lo que se interpreta como una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión responsabilidad individual, lo que hace aceptar la hipótesis de investigación afirmativa.

Tabla 12

Relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión habilidades sociales

		Habilidades sociales
	Rho de Spearman	,678**
Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.
N=Muestra

En la tabla 12, se determina una correlación $Rho=,678^{**}$ y un nivel de significancia $p= ,000^{*}$ menor a 0,01, siendo esta una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión habilidades sociales, lo que hace aceptar la hipótesis de investigación afirmativa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados respecto al objetivo principal de esta investigación sobre determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en los docentes, los hallazgos descriptivos muestran un nivel bueno de comportamiento organizacional (74.1%) y un eficiente nivel de trabajo colaborativo (70.7%), esto muestra relación con los hallazgos de correlación encontrados los cuales fue una correspondencia directa y significativa ($Rho=,733$ y $p= .000$) lo que ha permitido confirmar la hipótesis de estudio, lo que implica que a mayor comportamiento por parte de los docentes en la organización, mayor predisposición a realizar trabajo colaborativo.

Por lo que el trabajo colaborativo en una casa de estudios es uno de los principales aspectos por ser uno de los pilares que están muy ligados al comportamiento organizacional.

Estos resultados muestran coincidencia con lo encontrado por Surquillo (2021) dado que los autores en su estudio sobre el comportamiento en la organización y trabajo en grupo encontraron similar correlación moderada lo que establece que el trabajar en equipo se logra a partir de un compromiso favorable en la institución. Igualmente coinciden con lo encontrado por Estrada y Mamani (2020), dado que el comportamiento organizacional tiene tendencias positivas en el desempeño docente especialmente en el trabajo colaborativo dentro de la institución evaluada.

Ya que es un punto favorable porque los estudiantes tendrán una mejor formación y al concluir sus estudios lograrán las competencias necesarias para poder servir a la sociedad de manera óptima lo que redundará en mejoras y progreso.

Por su parte Chiavenato (2009) destaca que un comportamiento positivo en la organización incentiva la cooperación entre los individuos de tal manera que mejora el desempeño colectivo y fortalece las interacciones positivas. El

comportamiento positivo es el resultado de buenos pensamientos que están muy ligados en el actuar de las personas.

Robbins (2014) opina lo mismo dado que señala que el comportamiento dentro de la organización impacta al interior de las organizaciones generando mayor calidad, eficiencia y eficacia en los trabajos en equipo. Siendo la eficiencia la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado y la eficacia la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción.

Cuando los integrantes de una organización se comportan de manera adecuada todos se encaminan a un mismo propósito, a una misma meta.

En cuanto a la influencia en las personas Madero y Olivás (2016) y Daeley (2012) destacan que el comportamiento organizacional genera influencias en las personas, en las actividades grupales y en el desempeño en el trabajo en ese sentido permite un trabajo colaborativo positivo.

La influencia es la cualidad que otorga capacidad para ejercer un determinado control sobre el poder por alguien o algo. La influencia de la sociedad puede contribuir al desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la asertividad, el comportamiento y la personalidad.

Como podemos observar los antecedentes y las teorías planteadas coinciden con los hallazgos del estudio por lo que es necesario poner énfasis en la variable comportamiento en la organización para generar trabajos colaborativos positivos y logro de metas dentro de la institución.

Respecto al objetivo específico sobre identificar la relación entre el comportamiento organizacional y la interdependencia positiva en docentes, podemos evidenciar nivel alto en la primera variable y un nivel eficiente en lo que respecta a la dimensión interdependencia (74.1%), asimismo se puede mostrar correlación directa, moderada estadísticamente significativa ($Rho = ,690$ $p = ,000$) lo que nos señala que a mayor comportamiento organizacional

dentro de la institución superior evaluada mayor interdependencia positiva mostraran los docentes para realizar trabajo colaborativo, esto nos permite aceptar la hipótesis de investigación.

Si los docentes perciben que están vinculados entre sí, se dan cuenta que pueden alcanzar los objetivos de manera conjunta, con la mentalidad de que el éxito propio es el éxito de los demás.

Estos hallazgos coinciden con lo que ha encontrado Domínguez (2021) en su estudio sobre comportamiento en la organización y las competencias laborales, dado que a medida que exista correspondencia directa entre el comportamiento en la organización mayor implicancia en las interrelaciones personales e implicancias en las actividades colaborativas en los docentes.

Igual se coincide con Romero (2008) y Newstrom (2002) en lo que respecta al comportamiento en la organización, los autores señalan que es necesario cuidar la relación con otras variables como el trabajo colaborativo lo que trae como consecuencia beneficios y desarrollo en las personas.

El trabajo colaborativo genera interdependencia positiva aumentando mayor trabajo colaborativo permitiendo interrelación de esfuerzos, metas y desarrollo de capacidades (Maldonado, 2007).

En cuanto al objetivo comportamiento organizacional y la interacción cara a cara positiva en docentes, los hallazgos muestran un nivel alto en la dimensión (70.1%), lo que nos muestra correlación moderada, positiva ($Rho = ,648$ $p = ,000$) estadísticamente significativa lo que permite aceptar la hipótesis de investigación siendo que a mejor comportamiento en la organización mayor tendencia trabajar en equipo desde la interacción positiva cara a cara.

Estos resultados muestran similitud con lo que ha estudiado Leiva (2022) en cuanto al compromiso organizacional y el trabajo en equipo el autor señala asociación considerable y significativa lo que muestra que es necesario que

las instituciones universitarias trabajen en el compromiso en la organización y tiene implicancias importantes en la práctica docente.

La interacción cara a cara permite ver a la otra parte o partes en una conversación. Admite un mejor intercambio de información ya que tanto el que se expresa, así como el que escucha pueden ver e interpretar el lenguaje corporal y las expresiones faciales, siendo el contacto visual muy importante.

También se da mucha importancia al lenguaje de señas que permite que las personas con ciertas discapacidades se integren adecuadamente sin ningún inconveniente y puedan sentirse acogidas, por ende, aportarán mucho en beneficio de la institución.

De acuerdo con Chiavenato (2019) el comportamiento en la organización desde la estructura organizacional aumenta favorablemente las actividades grupales y permite el desarrollo de los propósitos en la institución. García, et al (2015) señala que el resultado más importante del trabajo en colaboración es que los resultados son mejores siempre., producto de esto se da una interacción caraca positiva aprendiendo más cada integrante (Revelo et al, 2018), por su parte Johnson y Johnson (1999) manifiesta que la interacción cara a cara permite autonomía en el trabajo y consolida las interacciones positivas.

En cuanto al objetivo referido a estimar la relación entre el comportamiento organizacional y la responsabilidad individual en docentes, los datos encontrados permiten demostrar correlación moderada, directa, estadísticamente significativa ($Rho= ,700$ $p= .000$) entre ambos aspectos evaluados. Los hallazgos muestran concordancia con lo que encontraron Heredia y Sullca (2022), dado que los autores muestran que las instituciones universitarias que presentan mayor eficiencia con el compromiso a la organización desde los docentes, mejor eficiencia en el trabajo colaborativo y mejores niveles de comunicación lo que es necesario que se ponga en práctica dentro del ámbito universitario.

Ávila (2009) señala que el comportamiento en la organización genera un funcionamiento colectivo positivo, asimismo brinda ventajas en generar grupos eficaces generando sinergias grupales y por ende mayor disposición para el trabajo colaborativo. En cuanto a la responsabilidad individual, Pliego (2011) destaca lo importante que es dentro de la organización una retrospección del propio trabajo, así como una retroalimentación de los resultados obtenidos, en ese sentido el comportamiento organizacional por parte del trabajador permite el desarrollo positivo de responsabilidades asumidas las cuales tendrán éxito en la medida que se asuma el rol y la responsabilidad que corresponda.

La responsabilidad individual contribuye en el desarrollo de las actividades que cada uno de los integrantes de un grupo deberá cumplir personalmente, como encargo del equipo de trabajo. En el trabajo colaborativo cada persona se hace responsable de una parte del cumplimiento del objetivo trazado. Lo cual promoverá el aprendizaje individual para luego compartirlo con los demás.

En lo que respecta al objetivo específico sobre evaluar la relación entre el comportamiento organizacional y las habilidades sociales en docentes, los datos de correlación encontrados nos indican que es directa, moderada y altamente significativa ($Rho = ,678$ $p = ,000$) lo que nos permite demostrar la hipótesis de estudios.

Las habilidades sociales ayudan a que las personas adquieran las competencias necesarias para un mejor desarrollo humano y para enfrentar en forma efectiva los retos de la vida diaria, así también permiten promover la competitividad, asimismo favorecen la comprensión de la presión por parte de los integrantes de la organización y permiten el control de las emociones, controlando la ansiedad, expresándose con sentimientos honestos, ejerciendo los derechos personales sin menospreciar los derechos de los demás.

Cuando una persona, en especial un docente posee y practica habilidades sociales se convierte en un ejemplo que ayudará a mejorar la conducta de los demás, ya que el manejo de las emociones trae como consecuencia la prevención de conductas inadecuadas por lo que la práctica de habilidades sociales permite el desarrollo de competencias en bien de una sociedad con mejor calidad de desarrollo.

En efecto se trata de una labor que demanda una sólida formación académica en este campo; al igual que el involucramiento de aquellos profesionales que deben ponerla en práctica.

Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Escalante (2022) en su estudio sobre comportamiento en la organización y trabajo en equipo sus hallazgos muestran asociación importante lo que se hace necesario tomar en cuenta el comportamiento dentro de la organización, ya que este tiene grandes implicancias en el trabajo en equipo y en el manejo de habilidades interpersonales dentro del mundo universitario.

En ese sentido se coincide con lo que fórmula Johnson y Johnson (1999) ya que las habilidades sociales bien manejadas como la comunicación, liderazgo la retroalimentación interna ayuda a fortalecer los equipos colaborativos los cuales tienen una fuerte tendencia del comportamiento en la organización, por tanto, la persona es capaz de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables. Aplicando igualmente la autoevaluación para medir el progreso, así como también los aspectos que deben mejorar, siempre en bien de la persona como de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Dado a los hallazgos encontrados el estudio llega a las siguientes conclusiones:

1. Se logró demostrar la correlación directa, considerable altamente significativa entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo dado que se obtuvo una $Rho = ,733$ y $p = ,000$., esto permitió aceptar la hipótesis principal del estudio, lo que pone en evidencia que el comportamiento que los docentes tengan con la organización genera influencia a una mayor disposición de trabajar colaborativamente con sus pares.
2. Se identificó que el comportamiento organizacional se asocia positivamente y estadísticamente significativa con la interdependencia positiva en los docentes, ya que se logró un $Rho = ,733$ y $p = ,000$, estos resultados estadísticos hacen que se acepte la hipótesis específica.
3. Se logró encontrar correlación moderada positiva estadísticamente significativa ($Rho = ,648$ $p = ,000$) entre el comportamiento en la organización y la interacción cara a cara positiva en el grupo estudiado, lo que se logró aceptar la hipótesis de investigación lo que se hace necesario poner en atención a la forma de comportarse en la organización.
4. Se logró estimar que el comportamiento organizacional y la responsabilidad individual de los docentes presentan una asociación moderada, directa y muy significativa entre los dos aspectos evaluados ($Rho = ,700$ $p = ,000$), lo que hace que se acepte la hipótesis de estudio.
5. Se logró evaluar que el comportamiento organizacional y las habilidades sociales tienen una correlación moderada, directa y significativa ($Rho = ,678$ y $p = ,000$) lo que hace que se acepte la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Dado los resultados se dan las siguientes recomendaciones:

A los directivos de la universidad evaluada, implementar actividades que permitan fortalecer el comportamiento en la organización generando espacios de interrelación entre compañeros de trabajo.

Es necesario que los directivos establezcan objetivos grupales y distribuir las actividades de manera equitativa, es necesario establecer los mecanismos para generar compromisos reales con los docentes.

A los directivos generar espacios de apoyo y soporte para lograr guiar a los docentes en los objetivos institucionales, se requiere que se continúe con espacios adecuados para los docentes y con personas que capaciten en todo lo relacionado con la institución.

A los docentes seguir fortaleciendo el trabajo colaborativo a partir de acompañamiento mutuo y retroalimentación entre los integrantes.

A los directivos y docentes, generar actividades donde se puedan fortalecer las habilidades sociales, para esto es posible actividades de esparcimiento, de compartir y de convivencia que ayuden al desarrollo de la comunicación y manejo de conflictos.

REFERENCIAS

- Alcedo, A., Martínez, D., y Bernardo, L. (2021). Comunidades de aprendizaje, trabajo colaborativo y pensamiento complejo: retos para la transformación de la docencia universitaria en el siglo XXI. *Revista Gestión y Desarrollo*. 6 (11)
<http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/gestionyd/article/view/521>
- Almuiñas, J. y Galarza, J. (2016). Las redes académicas como ejes de integración y cooperación internacional de las instituciones de educación superior. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(1), 18-29. Recuperado de [http s://bit.ly/38ghkl4](http://s://bit.ly/38ghkl4)
- Ávila, J. (2009). Comportamiento grupal en la organización. Instituto Politécnico Nacional. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24465w/>.
- Canteño, R., Manturano, T., Ruíz, C., y Castillo, M. (2021) *Programa de comportamiento organizacional en la satisfacción laboral de los docentes universitarios*. Primera Edición.
<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4924/>
- Castañeda, R., y Purizaca, C. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo* (Tesis de maestría)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11756/>
- Calvo, G. (2014). *Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo*. En Unesco-Orealc, Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual (pp. 112-152). Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.
- Calzadilla, M. (2008). Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la información y comunicación. *OEI-Revista Iberoamericana de Educación*
- Carvajal, V. (2013). *Modelo pedagógico para el desarrollo de programas educativos con componente virtual, dirigidos a adultos de zonas rurales centroamericanas* (Tesis de Doctorado) Universitat de les Illes Balears, Illes Balears, España. Recuperado de <https://bit.ly/32HtEQL>
- Dominguez, A. F. (2021). *Comportamiento organizacional y competencia laboral en una empresa de servicio, Ecuador*. (Tesis maestría).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71032/>

- Echazarreta, Prados y Poch. (2009). *Trabajo colaborativo como estrategia de enseñanza*. República Dominicana.
- Escalante, J. (2022) *Comportamiento Organizacional y trabajo en equipo en la Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Cusco*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93869/>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Dailey R. (2012) *Comportamiento Organizacional*. Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University.
- García Pérez, Yamirka, Herrera Rodríguez, José Ignacio, García Valero, María de los Ángeles, & Guevara Fernández, Geycell Emma. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67. Recuperado en 04 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160889212015000100006&lng=es&tlng=es.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2007). *Organizations: Behavior, structure, process* (13th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Gutiérrez-Palomino, B. A., Ludeña-Gavino, S. B., Flores-Castañeda, R. O. Acuña-Meléndez, M. E., Olaya-Cotera, S., & Andrade-Díaz, E. M. (2021). Aplicación de las TICS en el sector educativo: una revisión de la literatura científica de los últimos 5 años. *Apuntes Universitarios*, 12(1)
- Fombona, J., Iglesias, M., Lozano, M. (2016). El trabajo colaborativo en la educación superior: una competencia profesional para los futuros docentes. *Educ. Soc., Campinas*, 37 (135), 519-538. <https://www.scielo.br/j/es/a/85YXfLQQH76DY3pfkKpxK3R/?format=pdf&lang=es>
- Hernández, J., y Piñeros, M. (2019). Comportamiento organizacional del docente universitario ante el cambio institucional de la Universidad Politécnica Territorial José Antonio Anzoátegui (Uptjaa), *in crescendo*, 2019; 10(1): 245-275.

<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2137/1534>.

- Hernández, R., y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mistas*. McGraw-Hill.
- Heredia-Laura, V. S., y SullcaTapia, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 926-938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning
- Johnson, D. W.; Johnson, R. T. (2014). *La evaluación en el aprendizaje cooperativo: cómo mejorar la evaluación individual a través del grupo*. España: Biblioteca Innovación Educativa.
- Kanter, Rosabeth Moss, Evolve (2001). *Succeeding in the Digital Culture of Tomorrow*, Harvard Business School Press.
- Leiva, C. (2022). *Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas [Human talent management in educational organizations]. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165
- Madero, S. & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Revista Estudios Gerenciales*, 32 (138), 51-59. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21244782005>
- Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Laurus*, 13(23), 263-278. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102314>.
[[Links](#)]
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Mogollones, M. (2023). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador*. (Tesis de

- maestría) Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110164/>
- Montero, L. (2011). El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. *CEE Participación Educativa*, 16, 69-88, 2011.
<https://www.scielo.br/j/es/a/85YXfLQQH76DY3pfkKpxK3R>.
- Monroy, G. y Mesias, Z. (2017). *Diseño de un instrumento de medición del trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa privada* [Tesis postgrado, Universidad Marcelino Champagnat].
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/317>.
- Parella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel.
- Palma, I. (2015). *El comportamiento organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas estatales del distrito de Végueta*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7919/>
- Pliego, N. (2011). El aprendizaje cooperativo y sus ventajas en la educación intercultural. *Hekademos: Revista Educativa Digital*, (8), 63 – 76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3746890>
- Rojas, M. (2017). La conducta individual como respuesta a los factores formales organizacionales. *Academia*, 3(6), 4-11.
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/16911/>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Fondo editorial Universidad de Ciencias y Humanidades.
<https://repositorio.uclm.es/bitstream/handle/>
- Soto, N. (2019). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educación – UNHEVAL*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de Huánuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/>
- Revelo, O. Collazos, C. A. y Jiménez, J. A. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnológicas*, 21(41), 115-134.
- Romero, D. (2008). *Fundamentación de la sublínea de investigación en comportamiento grupal*. Bogotá: Institución Universitaria Iberoamericana.

Facultad de psicología. trabajo no publicado schultz, D. p. & schultz, s. E. (2004). *A History of Modern Psychology*. New York: Macmillan publishing Company.

Suquillo, M. D. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador* (Tesis Maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70010/>

Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Revista docencia*, 60, 5-13. <https://www.rmm.cl/sites/default/files/usuarios/15581357/>

Zavala Jallo, A. J. (2022). *Comportamiento organizacional y productividad en los colaboradores de la empresa Comercial Crispín, Surquillo*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Comportamiento organizacional	Estudia las acciones que los individuos, los grupos y la estructura de la organización ejercen sobre el comportamiento dentro de las empresas con el fin de utilizar dichos estudios para mejorar los procesos de gestión, implica aspectos como sistema organizacional, los grupos y los individuos dentro de la institución (Chiavenato, 2009)	Son las percepciones de los docentes universitarios respecto al comportamiento organizacional de la universidad relacionado con el sistema en la organización, su comportamiento individual dentro de la institución y como los grupos se relacionan.	Sistema organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Planificación de actividades 	Ordinal Muy satisfecho Satisfecho Insatisfecho Muy insatisfecho
			Comportamiento individual	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Percepción sobre el puesto • Motivación • Incentivos • Satisfacción con el área 	
			Grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Roles • Equipos de trabajo • Manejo de conflictos • Relaciones interpersonales 	

Trabajo colaborativo	Johnson y Johnson, R. (2014), quienes señalaron que el trabajo colaborativo se manifiesta cuando se realiza una tarea de forma conjunta con una sola idea y la participación continua de todos los integrantes del grupo, sea este grande o pequeño, viviendo en competencia constante, Este autor plantea cuatro aspectos considerados como dimensiones: interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual y habilidades sociales.	Son las percepciones que tienen los docentes de la universidad respecto al trabajo colaborativo relacionado con la interdependencia positiva, la interacción cara a cara, la responsabilidad individual y las habilidades sociales.	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de grupo • Participación conjunta • Trabajo solidario • Asumir reglas • Asumir roles 	Ordinal Muy bueno Bueno Malo Muy malo
			Interacción cara a cara	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía para el trabajo • Toma de decisiones personales 	
			Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Deber de cumplir tareas • Revisión de tareas de pares • Propuestas de mejora para el trabajo • Conocimiento de su rol dentro del trabajo • Asume responsabilidad 	
			Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna • Acompañamiento • Empatía 	

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado Docente, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación de maestría, tiene como finalidad evaluar el comportamiento organizacional de los docentes de la universidad privada de Piura y como esto tiene implicancias en el trabajo colaborativo entre docentes, por lo que es de suma importancia que responda con sinceridad todas las premisas que se encuentran distribuidas según las dimensiones e indicadores.

I. Datos generales: Por favor marque con una X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ().

Edad: 25 a 34 () 35 a 49 () 50 a más ()

Nivel de estudios: Licenciado () Magister () Doctor ().

Condición laboral: Docente a tiempo parcial () Docente a tiempo completo ().

Tiempo de servicios, en años: 5 -10 () 11-20 () 21 a más ()

II. Instrucciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

N°	Indicadores	D1: SISTEMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	Comodidad	Se adecua usted con facilidad al ambiente laboral en la universidad					
2		Se siente cómodo (a) con el lugar donde realizar su labor como docente					
3	Liderazgo	Muestra su liderazgo en sus opiniones ante sus directivos de la universidad					
4		Realiza actividades en la búsqueda de mejorar de la organización					
5		Existe un líder que guía al equipo de docentes a cumplir los objetivos.					
6	Planificación de actividades	Planifica sus actividades de clase según con los recursos que cuenta la universidad donde trabaja					
7		Orienta sus actividades académicas hacia el bienestar institucional.					
8		Propone innovación tecnológica a sus directivos para una mejor enseñanza a sus alumnos					

9	Cultura	Se práctica la cultura de la organización en la entidad donde se aportan ideas, experiencias y vivencias.					
10		Se cuenta como parte de la cultura de trabajo con un diseño organizacional para cumplir los objetivos de la institución.					
N°	Indicadores	D2: COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL	1	2	3	4	5
11	Actitud	Se valora así mismo como un docente importante para la organización					
12		Tiene una actitud democrática en el trabajo con los compañeros					
13	Percepción sobre el puesto	Reconoce que es importante su rol como docente en la institución donde labora					
14		Está en continua búsqueda de su desarrollo profesional para aportar a la institución donde labora.					
15	Motivación	Los docentes se capacitan con el compromiso y constancia para mejorar su desempeño en el aula					
16		En la universidad se realizan dinámicas efectivas para fortalecer la motivación en los trabajadores.					
17	Incentivos	Usted se encuentra motivado con las recompensas y remuneración dentro de la universidad					
18		Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con el mercado.					
19	Satisfacción con la universidad	Se siente satisfecho con trabajar en la universidad donde labora					
20		Recomendaría usted a la universidad a otros docentes.					
N°	Indicadores	D3: COMPORTAMIENTO GRUPAL	1	2	3	4	5
21	Roles	Asume su rol de forma comprometida dentro de la organización.					
22		Participa con responsabilidad en el rol que se le asigne dentro de la universidad.					
23	Equipos de trabajo	Realiza actividades dentro de la universidad teniendo en cuenta la participación de los demás					
24		Respeto las opiniones de los demás docentes cuando están trabajando en equipo					
25		Participa en la toma de decisiones en el trabajo grupal en beneficio de la institución					
26	Manejo de conflictos	Mantiene una relación laboral amical adecuada en la institución donde labora					
27		Comunica de manera directa y cordial sus opiniones a pesar que discrepa con otras ideas.					
28	Relaciones interpersonales	Es asertivo cuando participa en actividades de confraternidad dentro de la institución					
29		Te disculpas y retractas cuando efectúas un error para lograr un clima positivo en tu grupo.					

CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES

Estimado Docente, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recoger información acerca el trabajo colaborativo que se realiza entre docente de una universidad privada de Piura, por lo que es de suma importancia su participación y colaboración sincera.

I. Instrucciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

N°	Indicadores	D1: INTERDEPENDENCIA POSITIVA	1	2	3	4	5
1	Objetivos de grupo	Se cumple con los objetivos establecidos por la universidad en el trabajo que realiza.					
2		Considera usted que se logran los objetivos planteados dado que el grupo de docentes muestran una actitud positiva hacia el trabajo.					
2	Participación conjunta	Considera usted que los integrantes del equipo docente cuentan con las habilidades requeridas para trabajar en equipo.					
4		Los docentes son responsables en las actividades que se les asigna.					
5	Trabajo solidario	Si un docente es nuevo en tu equipo predomina el trabajo solidario y compañerismo para apoyarlo en lo que no comprenda.					
6		En los equipos de trabajo de su universidad los integrantes se apoyan unos a otros					
7		Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros					
8	Asumir reglas / roles	Todos los docentes tienen clara las reglas y sanciones que se asumen si no se cumple con las actividades programadas por la universidad					
9		Se asumen los roles con responsabilidad					
N°	Indicadores	D2: INTERACCIÓN CARA A CARA	1	2	3	4	5
10	Autonomía para el trabajo	Considera que tiene autonomía para el dictado de su clase					
11		Considera que tiene libertad para proponer materiales para su clase.					

12	Manejo de situaciones conflictivas	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración cuando no concluyo una meta en el trabajo.					
13	Toma de decisiones personales	Para tomar decisiones se pide la opinión de todos los integrantes del equipo docente					
14		Asumo las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo realizado en mis decisiones tomadas					
N°	Indicadores	D3: RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL	1	2	3	4	5
15	Deber de cumplir tareas	Usted considera que cumple con todas las tareas asignadas en la plataforma virtual de su universidad					
16		Está al día en la revisión de sus actividades calificadas y material de apoyo para sus estudiantes.					
17	Revisión de tareas de pares	Predomina un ambiente democrático donde usted puede sugerir aspectos de mejora en el trabajo de otros docentes					
18		Considera usted que revisar materiales de otros compañeros fortalece el trabajo colaborativo en su tarea docente					
19	Propuestas de mejora para el trabajo	Se toma en cuenta su propuesta de mejora en el dictado de su curso					
20		Se toma en cuenta algún tema de capacitación que usted haya propuesto para fortalecer las competencias docentes en su universidad.					
21	Conocimiento de su rol dentro del trabajo	Cuando ingresó a laborar a la universidad usted fue capacitado en toda la metodología de enseñanza y modelo educativo de la universidad					
22		Se le capacitó en el uso de las plataformas virtuales que tiene la universidad para cumplir de forma efectiva su rol dentro de su trabajo docente.					
23	Asume responsabilidad	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de tareas que son de su responsabilidad					
24		Cumple con participar en actividades de capacitación programadas por su área y que forman parte de su responsabilidad en el trabajo colaborativo.					
N°	Indicadores	D4: HABILIDADES SOCIALES	1	2	3	4	5
25	Comunicación interna	Considera usted que los miembros docentes se comunican continuamente					
26		La comunicación con los directivos de la universidad es constante y siempre cordial					
27		Considera que hay un flujo adecuado de comunicación entre los docentes y coordinadores de las áreas.					
28	Acompañamiento	La universidad acompaña constantemente al docente para mejorar sus competencias de enseñanza					

29		Entre docentes se apoyan en compartir materiales educativos para mejorar sus clases					
30		Se felicita a los docentes que han logrado cumplir con todas las metas programadas					
31		La universidad reconoce el desempeño que realiza cada docente para mantener las relaciones positivas en la institución					
32	Empatía	La tolerancia a las habilidades distintas se respeta y consideran en el equipo de docentes					
33		Son empáticos entre los docentes.					

ANEXO 3: CONFIABILIDAD
CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	182,2500	275,526	,823	,960
VAR00002	182,2500	275,833	,804	,959
VAR00003	182,2500	275,679	,814	,960
VAR00004	182,2500	278,295	,648	,960
VAR00005	182,2750	275,435	,817	,960
VAR00006	182,1750	281,020	,510	,955
VAR00007	182,2250	277,666	,629	,958
VAR00008	182,2250	275,461	,843	,950
VAR00009	182,5750	270,199	,802	,960
VAR00010	182,2500	278,295	,648	,960
VAR00011	182,2750	275,435	,817	,959
VAR00012	182,1750	281,020	,510	,960
VAR00013	182,2250	277,666	,629	,960
VAR00014	182,2250	275,461	,843	,960
VAR00015	182,5750	270,199	,802	,955
VAR00016	182,3000	274,882	,841	,958
VAR00017	182,4250	273,430	,767	,950
VAR00018	182,4750	272,256	,834	,960
VAR00019	182,2250	277,666	,629	,959
VAR00020	182,2250	275,461	,843	,960
VAR00021	182,5750	270,199	,802	,960
VAR00022	182,3000	274,882	,841	,960
VAR00023	182,4250	273,430	,767	,955
VAR00024	182,4750	272,256	,834	,958
VAR00025	182,4500	274,151	,793	,950
VAR00026	182,3000	274,882	,841	,960
VAR00027	182,4250	273,430	,767	,959
VAR00029	182,4750	272,256	,834	,960

CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	33

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	182,2500	275,526	,823	,970
VAR00002	182,2500	275,833	,804	,970
VAR00003	182,2500	275,679	,814	,960
VAR00004	182,2500	278,295	,648	,970
VAR00005	182,2750	275,435	,817	,970
VAR00006	182,1750	281,020	,510	,969
VAR00007	182,2250	277,666	,629	,969
VAR00008	182,2250	275,461	,843	,970
VAR00009	182,5750	270,199	,802	,970
VAR00010	182,2500	278,295	,648	,970
VAR00011	182,2750	275,435	,817	,960
VAR00012	182,1750	281,020	,510	,970
VAR00013	182,2250	277,666	,629	,970
VAR00014	182,2250	275,461	,843	,970
VAR00015	182,5750	270,199	,802	,970
VAR00016	182,3000	274,882	,841	,970
VAR00017	182,4250	273,430	,767	,960
VAR00018	182,4750	272,256	,834	,970
VAR00019	182,2250	277,666	,629	,970
VAR00020	182,2250	275,461	,843	,969
VAR00021	182,5750	270,199	,802	,969
VAR00022	182,3000	274,882	,841	,970
VAR00023	182,4250	273,430	,767	,970
VAR00024	182,4750	272,256	,834	,970
VAR00025	182,4500	274,151	,793	,960
VAR00026	182,3000	274,882	,841	,970
VAR00027	182,4250	273,430	,767	,970
VAR00028	182,4750	272,256	,834	,970
VAR00029	182,4500	274,151	,793	,970
VAR00030	182,3000	274,882	,841	,970
VAR00031	182,4250	273,430	,767	,970
VAR00032	182,4750	272,256	,834	,970
VAR00033	182,3250	276,174	,754	,970

ANEXO 4: VALIDEZ

VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (X) Organizacional (X) Salud ()
Área de experiencia profesional	Gestión de la investigación
Institución donde labora	Universidad San Ignacio de Loyola
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	Docente investigador

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Comportamiento organizacional
Autor	Merino Coronado, Violeta
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 29 ítems, dividida en 3 dimensiones: sistema organizacional (10 ítems), comportamiento individual (10 ítems) y

	comportamiento grupal (11 ítems), la escala para responder a cada una de las premisas es de Likert: nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)
--	---

4. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional	Sistema organizacional	Conducta organizacional a nivel macro está referida en lograr la trasmisión de ideas, generar comportamiento de liderazgo, gestionar positivamente el estrés, manejar los desacuerdos, tratar de negocio los conflictos y organizar las acciones de labor y manejar los poderes políticos al interior de la organización (Chiavenato, 2019)
	Comportamiento grupal	Referida a los formar de relacionarse entre sí, logrando motivación, apoyo y confianza con la finalidad de aumentar la eficiencia del grupo para incrementar el rendimiento de los grupos dentro de la institución (Chiavenato, 2019)
	Comportamiento individual	Esta área, basada principalmente en las contribuciones de psicólogos, incluye temas como las actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje y la motivación personal.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Comportamiento organizacional elaborado por Merino Coronado, Violeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Sistema organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los componentes del sistema organizacional que permiten trabajar con comodidad, liderazgo, planificación de actividades y una práctica de la cultura de la universidad.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comodidad	Se adecua usted con facilidad al ambiente laboral en la universidad	4	4	4	
	Se siente cómodo (a) con el lugar donde realizar su labor como docente	4	4	4	
Liderazgo	Muestra su liderazgo en sus opiniones ante sus directivos de la universidad	4	4	4	

	Realiza actividades en la búsqueda de mejorar de la organización	4	4	4	
	Existe un líder que guía al equipo de docentes a cumplir los objetivos.	4	4	4	
Planificación de actividades	Planifica sus actividades de clase según con los recursos que cuenta la universidad donde trabaja	4	4	4	
	Orienta sus actividades académicas hacia el bienestar institucional.	4	4	4	
	Propone innovación tecnológica a sus directivos para una mejor enseñanza a sus alumnos	4	4	4	
Cultura	Se práctica la cultura de la organización en la entidad donde se aportan ideas, experiencias y vivencias.	4	4	4	
	Se cuenta como parte de la cultura de trabajo con un diseño organizacional para cumplir los objetivos de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamiento individual
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la contribución que realiza el docente para el logro del trabajo colaborativo a partir de mostrar actitud positiva, percepción del puesto, motivación hacia el trabajo y satisfacción con los incentivos y con la misma universidad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud	Se valora así mismo como un docente	4	4	4	

	importante para la organización				
	Tiene una actitud democrática en el trabajo con los compañeros	4	4	4	
Percepción sobre el puesto	Reconoce que es importante su rol como docente en la institución donde labora	4	4	4	
	Está en continua búsqueda de su desarrollo profesional para aportar a la institución donde labora.	4	4	4	
Motivación	Los docentes se capacitan con el compromiso y constancia para mejorar su desempeño en el aula	4	4	4	
	En la universidad se realizan dinámicas efectivas para fortalecer la motivación en los trabajadores.	4	4	4	
Incentivos	Usted se encuentra motivado con las recompensas y remuneración dentro de la universidad	4	4	4	
	Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con el mercado.	4	4	4	
Satisfacción con la universidad	Se siente satisfecho con trabajar en la universidad donde labora	4	4	4	
	Recomendaría usted a la universidad a otros docentes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamiento grupal
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el comportamiento que tiene cada docente al interior del grupo de trabajo dentro de la universidad, implica asumir roles, trabajo en equipo, el manejo de conflictos y relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Roles	Asume su rol de forma comprometida dentro de la organización.	3	3	3	Asume su rol de forma comprometida dentro de la organización.
	Participa con responsabilidad en el rol que se le asigne dentro de la universidad.	4	4	4	
Equipos de trabajo	Realiza actividades dentro de la universidad teniendo en cuenta la participación de los demás	3	3	3	Realiza actividades dentro de la universidad fomentando la participación de los demás
	Respeta las opiniones de los demás docentes cuando están trabajando en equipo	4	4	4	
	Participa en la toma de decisiones en el trabajo grupal en beneficio de la institución	3	3	3	Participa en la toma de decisiones en el trabajo grupal en beneficio de la institución
Manejo de conflictos	Mantiene una relación laboral amical adecuada en la institución donde labora	3	3	3	Mantiene una relación laboral amical y cordial en la institución donde labora
	Comunica de manera directa y cordial sus opiniones a pesar que discrepa con otras ideas.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Es asertivo cuando participa en actividades de confraternidad	4	4	4	

	dentro de la institución				
	Te disculpas y retractas cuando efectúas un error para logra un clima positivo en tu grupo.	3	3	3	Te disculpas y retractas cuando cometes un error para lograr un clima positivo en tu grupo.



Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
DNI: 02 855165
RENCACYT IV: P0095628

EXPERTO 2

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

“**CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	DALILA NOLE MOGOLLÓN
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () social (X) Educativa (X) Organizacional (X) Salud ()
Área de experiencia profesional	Docencia Universitaria Gestión en proyectos de desarrollo humano
Institución donde labora	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	Consultora en proyectos y programas sociales Jurado de Tesis

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Comportamiento organizacional
Autor	Merino Coronado, Violeta
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa

Significación	La escala está compuesta por 29 ítems, dividida en 3 dimensiones: sistema organizacional (10 ítems), comportamiento individual (10 ítems) y comportamiento grupal (11 ítems), la escala para responder a cada una de las premisas es de Likert: nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)
----------------------	---

4. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Comportamiento organizacional	Sistema organizacional	Conducta organizacional a nivel macro está referida en lograr la trasmisión de ideas, generar comportamiento de liderazgo, gestionar positivamente el estrés, manejar los desacuerdos, tratar de negocio los conflictos y organizar las acciones de labor y manejar los poderes políticos al interior de la organización (Chiavenato, 2019)
	Comportamiento grupal	Referida a los formar de relacionarse entre sí, logrando motivación, apoyo y confianza con la finalidad de aumentar la eficiencia del grupo para incrementar el rendimiento de los grupos dentro de la institución (Chiavenato, 2019)
	Comportamiento individual	Esta área, basada principalmente en las contribuciones de psicólogos, incluye temas como las actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje y la motivación personal.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Comportamiento organizacional elaborado por Merino Coronado, Violeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Sistema organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los componentes del sistema organizacional que permiten trabajar con comodidad, liderazgo, planificación de actividades y una práctica de la cultura de la universidad.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comodidad	Se adecua usted con facilidad al ambiente laboral en la universidad	4	4	4	

	Se siente cómodo (a) con el lugar donde realizar su labor como docente	4	4	4	
Liderazgo	Muestra su liderazgo en sus opiniones ante sus directivos de la universidad	4	4	4	
	Realiza actividades en la búsqueda de mejorar de la organización	4	4	4	
	Existe un líder que guía al equipo de docentes a cumplir los objetivos.	4	4	4	
Planificación de actividades	Planifica sus actividades de clase según con los recursos que cuenta la universidad donde trabaja	4	4	4	
	Orienta sus actividades académicas hacia el bienestar institucional.	4	4	4	
	Propone innovación tecnológica a sus directivos para una mejor enseñanza a sus alumnos	4	4	4	
Cultura	Se práctica la cultura de la organización en la entidad donde se aportan ideas, experiencias y vivencias.	4	4	4	
	Se cuenta como parte de la cultura de trabajo con un diseño organizacional para cumplir los objetivos de la institución.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Comportamiento individual
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la contribución que realiza el docente para el logro del trabajo colaborativo a partir de mostrar actitud positiva, percepción del puesto, motivación hacia el trabajo y satisfacción con los incentivos y con la misma universidad

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Actitud	Se valora así mismo como un docente importante para la organización	4	4	4	
	Tiene una actitud democrática en el trabajo con los compañeros	4	4	4	
Percepción sobre el puesto	Reconoce que es importante su rol como docente en la institución donde labora	4	4	4	
	Está en continua búsqueda de su desarrollo profesional para aportar a la institución donde labora.	4	4	4	
Motivación	Los docentes se capacitan con el compromiso y constancia para mejorar su desempeño en el aula	4	4	4	
	En la universidad se realizan dinámicas efectivas para fortalecer la motivación en los trabajadores.	4	4	4	
Incentivos	Usted se encuentra motivado con las recompensas y remuneración dentro de la universidad	4	4	4	

	Considera usted que la remuneración que recibe es acorde con el mercado.	4	4	4	
Satisfacción con la universidad	Se siente satisfecho con trabajar en la universidad donde labora	4	4	4	
	Recomendaría usted a la universidad a otros docentes.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Comportamiento grupal
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar el comportamiento que tiene cada docente al interior del grupo de trabajo dentro de la universidad, implica asumir roles, trabajo en equipo, el manejo de conflictos y relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Roles	Asume su rol dentro de la organización de manera adecuada	4	4	4	
	Participa con responsabilidad en el rol que se le asigne dentro de la universidad.	4	4	4	
Equipos de trabajo	Realiza actividades dentro de la universidad teniendo en cuenta la participación de los demás	4	4	4	
	Respeto las opiniones de los demás docentes cuando están trabajando en equipo	4	4	4	

	Participa en la toma de decisiones en el trabajo grupal en beneficio de la institución	4	4	4	
Manejo de conflictos	Mantiene una relación laboral amical adecuada en la institución donde labora	4	4	4	
	Comunica de manera directa y cordial sus opiniones a pesar que discrepa con otras ideas.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Es asertivo cuando participa en actividades de confraternidad dentro de la Institución	4	4	4	
	Te disculpas y retractas cuando efectúas un error para lograr un clima positivo en tu grupo.	4	4	4	



NOÉ MOGOLLÓN DALILA
RUC: 10027790734

Firma del evaluador
DNI N°02779073

VARIABLE TRABAJO COLAABORATIVO

EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “TRABAJO COLABORATIVO”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo.

Agradecemos su valiosa colaboración

6. Datos generales del juez

Nombre del juez	Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () social () Educativa (X) Organizacional (X) Salud ()
Área de experiencia profesional	Gestión de la investigación
Institución donde labora	Universidad San Ignacio de Loyola
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	Docente investigador

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

8. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Trabajo colaborativo
Autor	Merino Coronado, Violeta
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	40 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa
Significación	La escala está compuesta por 33 ítems, dividida en 4 dimensiones: interdependencia positiva (9 ítems), interacción cara a cara (5 ítems), responsabilidad individual (10 ítems) y habilidades sociales (9 ítems), la escala para responder a cada

	una de las premisas es de Likert: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.
--	--

9. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	Echazarreta, et al., (2009), el autor destaca características importantes como la responsabilidad personal, el compromiso individual, el beneficio equitativo para el equipo, donde se logra promover un nivel alto de participación voluntaria, estímulo, trabajo solidario, compartir las tareas y asumir roles que contribuyan a los propósitos de la institución
	Interacción cara a cara	Johnson y Johnson (1999), implica lograr mantener equipos de altos niveles con el tiempo, para consolidar las interacciones personales., es decir es dar oportunidades de acción, soporte, apoyo y respaldo entre los distintos área del equipo, no es algo aislado, todo se conjuga para el trabajo.
	Responsabilidad individual	Esto hace referencia a ese trabajo personal de cada integrante del grupo, bajo su responsabilidad quedan algunas acciones que son encargadas por el equipo de trabajo (Pliego, 2011)
	Habilidades sociales	Es el poder desenvolverse con confianza al interior del grupo al momento de realizar la tarea, conlleva a tener ambientes de trabajo óptimo, donde se pueda expresar opiniones, puntos de vista, sugerencias con el único fin de obtener resultados positivos tanto grupales como individuales. (Johnson y Johnson, 1999)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo colaborativo elaborado por Merino Coronado, Violeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Interdependencia positiva
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los objetivos de grupo, la participación conjunta, el trabajo solidario y el compromiso de asumir roles dentro de la institución donde labora.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Objetivos de grupo	Se cumple con los objetivos establecidos por la universidad en el trabajo que realiza.	4	4	4	

	Considera usted que se logran los objetivos planteados dado que el grupo de docentes muestran una actitud positiva hacia el trabajo.	4	4	4	
Participación conjunta	Considera usted que los integrantes del equipo docente cuentan con las habilidades requeridas para trabajar en equipo.	3	3	3	
	Los docentes son responsables en las actividades que se les asigna.	4	4	4	
Trabajo solidario	Si un docente es nuevo en tu equipo predomina el trabajo solidario y compañerismo para apoyarlo en lo que no comprenda.	4	4	4	
	En los equipos de trabajo de su universidad los integrantes se apoyan unos a otros	4	4	4	
	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros	4	4	4	
Asumir reglas / roles	Todos los docentes tienen clara las reglas y sanciones que se asumen si no se cumple con las actividades programadas por la universidad	4	4	4	
	Se asumen los roles con responsabilidad	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interacción cara a cara
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la autonomía de trabajo, el manejo de conflictos y la toma de decisiones dentro de la institución donde labora.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
-------------	-------	----------	------------	------------	-------------------------------

Autonomía para el trabajo	Considera que tiene autonomía para el dictado de su clase	4	4	4	
	Considera que tiene libertad para proponer materiales para su clase.	4	4	4	
Manejo de situaciones conflictivas	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración cuando no concluyo una meta en el trabajo.	4	4	4	
Toma de decisiones personales	Para tomar decisiones se pide la opinión de todos los integrantes del equipo docente	4	4	4	
	Asumo las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo realizado en mis decisiones tomadas	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad individual
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la responsabilidad de cumplir las tareas asignadas, las revisiones de tareas, las propuestas de mejora y el compromiso con asumir su rol docente dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Deber de cumplir tareas	Usted considera que cumple con todas las tareas asignadas en la plataforma virtual de su universidad	4	4	4	
	Está al día en la revisión de sus actividades calificadas y material de apoyo para sus estudiantes.	4	4	4	

Revisión de tareas de pares	Predomina un ambiente democrático donde usted puede sugerir aspectos de mejora en el trabajo de otros docentes.	3	3	3	Predomina un ambiente democrático donde usted puede sugerir aspectos de mejora en el trabajo de otros docentes
	Considera usted que revisar materiales de otros compañeros fortalece el trabajo colaborativo en su tarea docente	4	4	4	
Propuestas de mejora para el trabajo	Se toma en cuenta su propuesta de mejora en el dictado de su curso	4	4	4	
	Se toma en cuenta algún tema de capacitación que usted haya propuesto para fortalecer las competencias docentes en su universidad.	4	4	4	
Conocimiento de su rol dentro del trabajo	Cuando ingresó a laborar a la universidad usted fue capacitado en toda la metodología de enseñanza y modelo educativo de la universidad	3	3	3	
	Se le capacitó en el uso de las plataformas virtuales que tiene la universidad para cumplir de forma efectiva su rol dentro de su trabajo docente.	3	3	3	Se le capacitó en el uso de las plataformas virtuales que tiene la universidad para cumplir de forma efectiva su rol dentro de su trabajo docente

Asume responsabilidad	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de tareas que son de su responsabilidad	4	4	4	
	Cumple con participar en actividades de capacitación programadas por su área y que forman parte de su responsabilidad en el trabajo colaborativo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Habilidades sociales
- **Objetivo de la dimensión:** Identifica la capacidad del docente para relacionarse con los demás, haciendo uso de una comunicación interna positiva, si e acompañamiento que le realizan los fortalece y si existe espacios de empatía para el desarrollo de sus labores.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comunicación interna	Considera usted que los miembros docentes se comunican continuamente	4	4	4	
	La comunicación con los directivos de la universidad es constante y siempre cordial	4	4	4	
	Considera que hay un flujo adecuado de comunicación entre los docentes y coordinadores de las áreas.	4	4	4	
Acompañamiento	La universidad acompaña constantemente al docente para mejorar sus	4	4	4	

	competencias de enseñanza				
	Entre docentes se apoyan en compartir materiales educativos para mejorar sus clases	4	4	4	
	Se felicita a los docentes que han logrado cumplir con todas las metas programadas	4	4	4	
	La universidad reconoce el desempeño que realiza cada docente para mantener las relaciones positivas en la institución	4	4	4	
Empatía	La tolerancia a las habilidades distintas se respeta y consideran en el equipo de docentes	4	4	4	
	Son empáticos entre los docentes.	4	4	4	



Manuel Antonio Cardoza Sernaqué
DNI: 02 855165
RENCACYT IV: P0095628

EXPERTO 2
EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO TRABAJO COLABORATIVO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “TRABAJO COLABORATIVO”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Dalila Nole Mogollón
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica	Clínica () social (x) Educativa (X) Organizacional (x) Salud ()
Área de experiencia profesional	Docencia universitaria Gestora en proyectos de desarrollo humano
Institución donde labora	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	Consultara en gestión de proyectos sociales Jurado de Tesis

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Trabajo colaborativo
Autor	Merino Coronado, Violeta
Procedencia	Perú – Piura
Administración	Individual / grupal
Tiempo de aplicación	30 minutos
Ámbito de aplicación	Educativa

Significación	La escala está compuesta por 33 ítems, dividida en 4 dimensiones: interdependencia positiva (9 ítems), interacción cara a cara (5 ítems), responsabilidad individual (10 ítems) y habilidades sociales (9 ítems), la escala para responder a cada una de las premisas es de Likert: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.
----------------------	--

4. Soporte teórico

Escala	Dimensiones	Definición
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	Echazarreta, et al., (2009), el autor destaca características importantes como la responsabilidad personal, el compromiso individual, el beneficio equitativo para el equipo, donde se logra promover un nivel alto de participación voluntaria, estímulo, trabajo solidario, compartir las tareas y asumir roles que contribuyan a los propósitos de la institución
	Interacción cara a cara	Johnson y Johnson (1999), implica lograr mantener equipos de altos niveles con el tiempo, para consolidar las interacciones personales., es decir es dar oportunidades de acción, soporte, apoyo y respaldo entre los distintos área del equipo, no es algo aislado, todo se conjuga para el trabajo.
	Responsabilidad individual	Esto hace referencia a ese trabajo personal de cada integrante del grupo, bajo su responsabilidad quedan algunas acciones que son encargadas por el equipo de trabajo (Pliego, 2011)
	Habilidades sociales	Es el poder desenvolverse con confianza al interior del grupo al momento de realizar la tarea, conlleva a tener ambientes de trabajo óptimo, donde se pueda expresar opiniones, puntos de vista, sugerencias con el único fin de obtener resultados positivos tanto grupales como individuales. (Johnson y Johnson, 1999)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Trabajo colaborativo elaborado por Merino Coronado, Violeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** Interdependencia positiva
- **Objetivo de la dimensión:** Describir los objetivos de grupo, la participación conjunta, el trabajo solidario y el compromiso de asumir roles dentro de la institución donde labora.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Objetivos de grupo	Se cumple con los objetivos establecidos por la universidad en el trabajo que realiza.	4	4	4	
	Considera usted que se logran los objetivos planteados dado que el grupo de docentes muestran una actitud positiva hacia el trabajo.	4	4	4	
Participación conjunta	Considera usted que lo integrantes del equipo docente cuenta con la habilidad para trabajar en equipo.	4	4	4	
	Los docentes son responsables en las actividades que se les asigna.	4	4	4	
Trabajo solidario	Si un docente es nuevo en tu equipo predomina el trabajo solidario y compañerismo para apoyarlo en	4	4	4	

	lo que no comprenda.				
	En los equipos de trabajo de su universidad los integrantes se apoyan unos a otros	4	4	4	
	Comparto mis conocimientos y habilidades con mis compañeros	4	4	4	
Asumir reglas / roles	Todos los docentes tienen clara las reglas y sanciones que se asumen si no se cumple con las actividades programadas por la universidad	4	4	4	
	Se asumen los roles con responsabilidad	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interacción cara a cara
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la autonomía de trabajo, el manejo de conflictos y la toma de decisiones dentro de la institución donde labora.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Autonomía para el trabajo	Considera que tiene autonomía para el dictado de su clase	4	4	4	
	Considera que tiene libertad para proponer materiales para su clase.	4	4	4	

Manejo de situaciones conflictivas	Logro resolver situaciones conflictivas y controlar el miedo y la frustración cuando no concluyo una meta en el trabajo.	4	4	4	
Toma de decisiones Personales	Para tomar decisiones se pide la opinión de todos los integrantes del equipo docente	4	4	4	
	Asumo las consecuencias por el resultado del trabajo colaborativo realizado en mis decisiones tomadas	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad individual
- **Objetivo de la dimensión:** Evaluar la responsabilidad de cumplir las tareas asignadas, las revisiones de tareas, las propuestas de mejora y el compromiso con asumir su rol docente dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Deber de Cumplir tareas	Usted considera que cumple con todas las tareas asignadas en la plataforma virtual de su universidad	4	4	4	

	Está al día en la revisión de sus actividades calificadas y material de apoyo para sus estudiantes.	4	4	4	
Revisión de tareas de pares	Predomina el ambiente democrático donde usted puede dar puntos de mejora en el trabajo de otros docentes	4	4	4	
	Considera usted que revisar materiales de otros compañeros fortalecen el trabajo colaborativo en su tarea docente	4	4	4	
Propuestas de mejora para el trabajo	Se toma en cuenta su propuesta de mejora en el dictado de su curso	4	4	4	
	Se toma en cuenta algún tema de capacitación que usted haya propuesto para fortalecer las competencias docentes en su universidad.	4	4	4	

Conocimiento de su rol dentro del trabajo	Cuando ingreso a laborar a la universidad usted fue capacitado en toda la metodología de enseñanza y pensamiento educativo de la universidad	4	4	4	
	Se le capacito en el uso de las plataformas virtuales que tiene la universidad para un mejor rol dentro de su trabajo docente.	4	4	4	
Asume Responsabilidad	Cumple con los plazos establecidos para la entrega de tareas que son de su responsabilidad	4	4	4	
	Cumple con participar en actividades de capacitación programadas por su área y que forman parte de su responsabilidad en el trabajo colaborativo.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Habilidades sociales
- **Objetivo de la dimensión:** Identifica la capacidad del docente para relacionarse con los demás, haciendo uso de una comunicación interna positiva, si e acompañamiento que le realizan los fortalece y si existe espacios de empatía para el desarrollo de sus labores.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Comunicación interna	Considera usted que los miembros docentes se comunican continuamente	4	4	4	
	La comunicación con los directivos de la universidad es constante y siempre cordial	4	4	4	
	Considera que hay un flujo adecuado de comunicación entre los docentes y coordinadores de las áreas.	4	4	4	
Acompañamiento	La universidad acompaña constantemente al docente para mejorar sus estrategias de enseñanza	4	4	4	
Reconocimiento	Entre docentes se apoyan en compartir materiales educativos para mejorar sus clases	4	4	4	
	Se felicita a los docentes que han logrado cumplir con todas las metas programadas	4	4	4	

	La universidad reconoce el desempeño que realiza cada docente para mantener las relaciones positivas en la institución	4	4	4	
Empatía	La tolerancia a las habilidades distintas se respeta y consideran en el equipo de Docentes	4	4	4	
	Son empáticos entre los docentes.	4	4	4	



NOÉ MOGOLLÓN DALILA
RUC: 10027790734

Firma del evaluador
DNI N°02779073

Consentimiento Informado

Título de la investigación

Comportamiento organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023

Investigador:

AUTOR:

Merino Coronado, Violeta (ORCID: 0009-0002-1069-7713)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Comportamiento organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del campus Piura aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la universidad donde se realizará el estudio.

La problemática observada respecto a la calidad de la formación técnica a partir de los procesos de la gestión institucional, tiene un impacto importante, dado que demostrar la relación entre las dos variables podrá darnos luces para elevar propuestas de mejora en la calidad educativa que ofrecen estas instituciones.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Comportamiento organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una universidad privada de Piura, 2023
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la universidad. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Merino Coronado, Violeta, email: vmerinoc@hotmail.com y Docente asesor Dr. Carlos Alberto, Luque Ramos email: XXXXX

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Piura, 13 De Junio del 2023

SEÑOR

DR. GUILLERMO DEL PIELAGO GASTIABURÚ
DIRECTOR DE CAMPUS PIURA- UTP UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Junio del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Lic. Ps. Merino Coronado, Violeta Araceli
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Docencia Universitaria
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : Comportamiento organizacional y trabajo colaborativo en docentes de una Universidad privada de Piura, 2023.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

Andrea Padilla Jara
47201870
Asist. de Admisión
922601433