



**Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los  
trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de  
Estadística e Informática, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en gestión pública**

**AUTORA:**

Br. Lucero Alegre Sonia Ernestina

**ASESOR:**

Dr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración de Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2017**

.....  
Dr.  
Presidente del jurado

.....  
Dr.  
Secretario del jurado

.....  
Dr. Noel Alcas Zapata  
Vocal del jurado

**Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a la memoria de mis queridos padres por la confianza que siempre depositaron en mí por sus esfuerzos y su amor incomparable.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por sus bendiciones, a mi amado esposo por alegrarme la vida en los momentos difíciles, a la UCV por la oportunidad que nos brinda, a mi asesor por su paciencia y comprensión y a los docentes por su aporte profesional en mi carrera.

### Declaratoria de autoría

Yo, **Sonia Ernestina Lucero Alegre** estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado **“Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017”** presentada, en 101 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

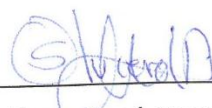
No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de marzo de 2018



---

Sonia Ernestina Lucero Alegre

DNI N° 07176824

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento mi tesis titulada: Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando que nuestro modesto aporte contribuya con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con la Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La Autora.

## Índice

<b>Páginas preliminares</b>	<b>Pág.</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
<b>Resumen</b>	xi
<b>Abstract</b>	xii
<b>I. Introducción</b>	xiii
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	44
1.5 Justificación del estudio	44
1.6 Hipótesis	46
1.7 Objetivos	47
<b>II. Método</b>	48
2.1 Diseño de investigación	49
2.2 Variables, operacionalización	52
2.3. Población y muestra	55
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiability	56
2.5. Métodos de análisis de datos	60
2.6 Aspectos éticos	61
<b>III. Resultados</b>	62
<b>IV. Discusión</b>	lxxvii

<b>V. Conclusiones</b>	lxxxiii
<b>VI. Recomendaciones</b>	lxxxv
<b>VII. Referencias</b>	lxxxvii
<b>Anexos</b>	xcii
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Validez de los instrumentos	
Anexo 4: Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 5: Base de datos	
Anexo 6: Artículo científico	



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable trabajo en equipo	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	54
Tabla 3	Ficha técnica de variable trabajo en equipo	57
Tabla 4	Ficha técnica de variable satisfacción laboral	57
Tabla 5	Validación de juicio de expertos	58
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	59
Tabla 7	Estadística de fiabilidad del trabajo en equipo	59
Tabla 8	Variable trabajo en equipo	63
Tabla 9	Variable trabajo en equipo, dimensión identidad	64
Tabla 10	Variable trabajo en equipo, dimensión comunicación	65
Tabla 11	Variable trabajo en equipo, dimensión ejecución	66
Tabla 12	Variable trabajo en equipo, dimensión regulación	67
Tabla 13	Variable satisfacción laboral	68
Tabla 14	Variable satisfacción laboral, dimensión carácter económico	69
Tabla 15	Variable satisfacción laboral, dimensión carácter psicológico	70
Tabla 16	Tabla de contingencia entre las variables trabajo en equipo y satisfacción laboral	71
Tabla 17	Tabla de contingencia entre las variables trabajo en equipo y carácter económico	72
Tabla 18	Tabla de contingencia entre las variables trabajo en equipo y carácter psicológico	73
Tabla 19	Prueba de Chi-cuadrado de variables	74
Tabla 20	Estimaciones de parámetro de hipótesis general	74
Tabla 21	Pseudo R cuadrado de variables	75
Tabla 22	Prueba de Chi-cuadrado de trabajo en equipo y carácter económico	75
Tabla 23	Estimaciones de parámetro de hipótesis específica 1	76
Tabla 24	Pseudo R cuadrado de trabajo en equipo y carácter económico	76
Tabla 25	Prueba de Chi-cuadrado <i>de trabajo en equipo y carácter psicológico</i>	77
Tabla 26	Estimaciones de parámetro de hipótesis específico 2	77
Tabla 27	Pseudo R cuadrado <i>de trabajo en equipo y carácter psicológico</i>	77

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>	
Figura 1	Niveles de la variable trabajo en equipo	63
Figura 2	Niveles de la dimensión identidad	64
Figura 3	Niveles de la dimensión comunicación	65
Figura 4	Niveles de la dimensión trabajo en equipo	66
Figura 5	Niveles de la dimensión regulación	67
Figura 6	Niveles de la dimensión regulación	68
Figura 7	Niveles de la dimensión carácter económico	69
Figura 8	Niveles de la dimensión carácter psicológico	70
Figura 9	Niveles de contingencia entre variables trabajo en equipo y satisfacción laboral	71
Figura 10	Niveles de contingencia entre trabajo en equipo y carácter económico	72
Figura 11	Niveles de contingencia entre trabajo en equipo y carácter psicológico	73

## Resumen

La presente investigación busca profundizar en el conocimiento del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017.

Se planteó como objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución en referencia, para lo cual se estableció una aproximación metodológica de la investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables en estudio.

La población para la investigación estuvo conformada por los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, ubicado en Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima, la muestra conformado por 132 trabajadores del referido proyecto, la el reconoce de la información se elaboró una herramienta cuantitativa de acuerdo a la escala de Likert, la misma que paso por la validación por juicio de expertos, así como el nivel de fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Finalmente, como resultado del análisis de los datos levantados se concluyó existe el nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de verosimilitud en 0,000, lo que afianzan la hipótesis de que existe una influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral..

**Palabra clave:** Trabajo en equipo, satisfacción laboral

## Abstract

The present research seeks to deepen the knowledge of the team in the team on the job satisfaction of workers of the CPV project of the National Institute of Statistics and Informatics, 2017.

The general objective was to determine the influence of teamwork on the job satisfaction of the workers of the institution in question, for which a methodological approach to research was established with a quantitative, non-experimental transversal and correlational approach, with the purpose Find the relationship between the variables under study.

The population for the research was made up of workers from the CPV project of the National Institute of Statistics and Information Technology, located at Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima, the sample consisting of 132 workers of the aforementioned project, the one who recognizes the information It elaborated a quantitative tool according to the Likert scale, the same one that went through the validation by expert judgment, as well as the level of reliability through the Cronbach's Alpha coefficient.

Finally, as a result of the analysis of the data collected, it was concluded that Spearman's Rho correlation coefficient with respect to the study variables such as teamwork and job satisfaction is 1,000 and the level of bilateral significance is 0.000., which is located below the p-value (0.01), so that according to the decision rule it is determined that there is a significant correlation and the null hypothesis is rejected.

**Keyword:** Teamwork, work satisfaction

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

La realidad actual nos presenta una situación muy interesante tanto en el sector público como la privada, para contextualizar de forma más coherente debemos pasar de entender la formación profesional y los planes de estudios de las universidades así como los institutos que de acuerdo Velarde (2017) afirmó que “los profesionales de hoy carecen de habilidades blandas” (12). Quiere decir que la formación profesional no prepara a los estudiantes para formar parte de los equipos de trabajo ya sea en el ámbito público o privado.

De la misma forma como señala Carvallo (2013) “existe la necesidad articular el sector académico con el sector productivo” (78). Porque en el desarrollo laboral que se orienta a la vez a la satisfacción laboral en sus diferentes aspecto ya sea económicos, psicológicas y/o sociales, existe la necesidad de generar espacios favorables para desarrollar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, porque a la fecha como señala Mehech (2016) “el 70% de trabajadores no se sienten satisfechos ni felices ni con la profesión que tienen ni con el trabajo que tienen” (p.45).

Por lo que el sector productivo tiene un reto en cuanto a generar espacios propicios para que se desarrolle el trabajo en equipo de acuerdo a las capacidades y competencias laborales por lo que debe tener clara de la misma forma la visión, misión y los objetivos estratégicos, con los cuales los colaboradores deben identificarse, considerando el desarrollo y éxito de la empresa la misma que debe repercutir positivamente en su bienestar personal y familiar, la misma que se conoce como satisfacción laboral.

Al respecto Gallup (2015) indicó que: “el 94% de los trabajadores de Dinamarca se muestran satisfechos con su trabajo, seguidos del 90% de los empleados de Austria y Bélgica y el 89% de Finlandia” (párr. 3). Los datos señalados por el referido autor nos ilustra un panorama mundial acerca de la tendencia de la satisfacción laboral, considerando que las realidades de condiciones de vida, así como el ingreso salarial son menores que nuestra realidad nacional, por lo que se entiende los porcentajes altos de satisfacción laboral, por lo mismos que podemos inferir que existe mejores atmosferas para el trabajo en

equipo, sumado a ello el avance tecnológico así como la implementación de la misma en espacios laborales, generando en los trabajadores nuevas capacidades y competencias laborales.

Con respecto al contexto latinoamericano como se señala en el informe del Instituto Nacional de Educación Tecnológica de Argentina INET (2016) “La capacidad de trabajar en equipo será muy importante que esté presente en el empleado del año 2020” (p.32). Quiere decir que el sector productivo pondrá un especial énfasis en las habilidades blandas de los trabajadores ya sean que éstos hayan pasado por una universidad, institutos tecnológicos o por alguna capacitación laboral. Además la evolución y la tendencia laboral nos está orientando hacia mejorar cada vez más el trabajo en equipo.

Ello repercutirá directamente en la satisfacción laboral, entendida la satisfacción desde el aspecto de la realización profesional o laboral, pasando por el bienestar familiar que pasa por los niveles de ingresos económicos, así como la autoestima que necesariamente pasa por el nivel de realización, así como la identificación del colaborador con la empresa; por lo que es preciso reiterar que el nivel de mejora y el logro de los objetivos de la empresa así como su éxito, debe repercutir directamente en los colaboradores, porque además los cambios y mejoras se hace con el talento de cada uno de sus trabajadores, por lo que el sector ha comprendido este fenómeno y apuesta por su personal, mientras que en el sector público aún el progreso es lento, porque no existe una adecuada gestión del talento humano.

El fenómeno de la globalización ha permitido ubicar al Perú en un contexto muy interesante tanto para los talentos humanos como para la generación de nuevas competencias en la formación profesional, además ha permitido generar espacios de oportunidades de desarrollo profesional así como el logro de los niveles de satisfacción laboral y, como Bonifaz (2013) señala que: “Las empresas buscan personal capacitado que tengan buenos conocimientos, dispuestos al cambio” (párr.6). Sobre todo se debe rescatar de lo que señala el referido autor es la disposición para el cambio, porque el ámbito laboral así como académico está sufriendo cambios sistemáticos en lo que la incorporación de tecnologías se refiere

que a la vez demanda la adquisición de nuevas capacidades y competencias laborales.

De igual manera García (2010) manifestó que: “Las características personales juegan un papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción y el ser humano es único e irrepetible” (p.32). Por lo que es preciso entender que cada ser humano somos una unidad irrepetible, cada uno con sus capacidades y competencias, las mismas que con una adecuada gestión del talento humano deben ser articuladas en torno a los objetivos comunes, más conocidos como los objetivos estratégicos de la empresa o la institución, que además debe repercutir directamente en el estado de ánimo de los colaboradores generando un buen nivel de satisfacción laboral.

En el caso de nuestro contexto nacional y local como son los modos de vida en la Lima la capital, por característica de ciudad urbana genera diversas influencias que repercuten directamente en el estado de ánimo de los trabajadores que todos los días se enfrenta a diferentes situaciones como el transporte público caótico, sumado a ello las situaciones de viviendas, los accesos a los servicios básicos, así como la inseguridad, se menciona todo ello para precisar que los niveles de satisfacción laboral como Sparisci (2013) menciona: “Están condicionadas a la vez por la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural” (p.54). A partir de ello se debe entender las aspiraciones y/o expectativas económicas, así como las proyecciones del desarrollo profesional y generar espacios de socialización de los objetivos institucionales generando identidad entre el trabajador y la empresa.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática en adelante INEI, donde el conjunto de mujeres y varones quienes forma el equipo humano de profesionales comprometidos de desarrollar actividades de planificación, ejecución, así como promover y difundir informaciones estadísticas de del Estado peruano, así como mantener actualizado el número de habitantes, de la misma forma identificar las zonas de necesidades que demandan urgente atención de parte del Estado, de ahí la importancia de esta institución que está adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministro.



De acuerdo al diagnóstico inicial se observa una insatisfacción laboral, por lo que se puede inferir que las mismas se deben a la alta rotación de los trabajadores, o los horarios extendidos en casos de desarrollo de proyectos, sumado a ello la diversidad de modalidad de contratos laborales, prevaleciendo la modalidad CAS y Locación de Servicios, que además genera desigualdad y una clara discriminación, la misma que no es favorable para el trabajo en equipo repercutiendo negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Por lo que se hace necesario el desarrollo de esta investigación que está orientado a recoger importante información a través del instrumento que al procesar arrojará datos importantes para entender la situación real de los trabajadores relacionado al trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los mismos, porque al tratarse de una institución muy importante para el Estado peruano se debe generar un espacio propicio para él trabaja en equipo, la misma que debe reflejarse en los resultados institucionales y no debe repetirse los casos del último Censo que demostró un nivel de desorganización preocupante.

Éste trabajo de investigación generará una importante información orientada a comprender la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática, a la vez se espera contribuir en generar espacios adecuados para que se desarrolle el trabajo en equipo y que exista un buen nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores, quienes además se sientan orgullosos de pertenecer a tan importante institución del Estado peruano.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

Aguilar (2014) su Tesis *“Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango”*, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, teniendo como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional; para diseñó y aplicó una metodología descriptiva correlacional, el estudio se realizó como población los colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango con una muestra censal vale decir que

participaron en la muestra los 23 de los mismos, arribando a la siguiente conclusión: de que el trabajo en equipo está relacionada con el clima organizacional dentro de una unidad económica favoreciendo un buen desempeño laboral que además se debe fortalecer por medio de capacitaciones permanentes, así como promover un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

Peñarreta (2014) en su Tesis *"La influencia de los estilos de liderazgos en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipalidad de Loja"*, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador, tuvo como objetivo definir el nivel de dominio de los diferentes estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores del GAD Municipal de Loja. La población estuvo conformada por 134 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión: de que los estilos de liderazgo predominantes fueron el "club social, empobrecido y el equilibrado"; por consiguiente las respuestas de satisfacción se relacionan con los estilos de liderazgo, así como con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores no se siente altamente satisfecho frente a los estilos de liderazgo de la mencionada municipalidad.

Arrieta y García (2013) realizó la investigación *"Análisis de la Satisfacción Laboral de los ocupados en el sector comercial de Cartagena de Indias, 2013"*, Universidad de Cartagena, Colombia, plantearon el objetivo estimar los factores determinantes de la satisfacción laboral de los ocupados en el sector comercial de Cartagena de India, diseñaron un enfoque cuantitativo, de un estudio de tipo descriptivo y explicativo, la población objeto de estudio estuvo conformado por el personal empleado en alguna actividad relacionada con el comercio, información tomada de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Nacional de Estadística (DANE 2013), quienes llegaron a la conclusión de las variables que inciden en la satisfacción laboral fueron: edad, el hecho de que se posea nivel educativo superior, cantidad de horas trabajadas y cotización a fondos de pensiones, que en suma son factores que generan bienestar familiar que finalmente repercute en la satisfacción laboral.

Marcela (2013) en su Tesis *"Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia, 2012"*. Universidad del Valle, Cali-Colombia; la investigación tuvo como

objetivo encontrar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad del empleo, la misma que se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de un estudio de tipo correlacional, descriptivo y explicativo; la población objeto de estudio fue extraída de la Gran Encuesta de Hogares (DANE 2013), arribando a la siguiente conclusión: Que existe una relación significativa entre la sensación de la satisfacción laboral y la calidad del empleo, la misma que genera bienestar familiar traduciéndose en un nivel de satisfacción laboral positivo y sentido de pertenencia, así como la identificación con la unidad económica, privada o las instituciones públicas.

González (2015) en su Tesis *“Trabajo en equipo y satisfacción laboral – estudio realizado con personal de operaciones de telemarketing de transactel. Universidad Rafael Landívar, Guatemala”*; tuvo como objetivo establecer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, para lo cual se diseñó un tipo de estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformado por 140 trabajadores de la mencionada empresa, arribando a la siguiente conclusión de que se determinó que en el equipo de staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, por lo que es importante promover el trabajo colaborativo para lograr mejores resultados en el trabajo.

### **1.2.1 Trabajos previos nacionales**

Oscó (2015) en su Tesis *“Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima-Perú; teniendo como objetivo comprobar la relación entre responsabilidad social en la satisfacción laboral; el estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de diseño transversal con una muestra intencional compuesta por 20 trabajadores, arribando a la siguiente conclusión: Que se concluye que los programas de responsabilidad social se relacionan de manera positiva en la satisfacción laboral, la misma que se entiende por el sentido de humanidad de los trabajadores, cuando llevan bienestar a otras familias a través de la responsabilidad sociales de la empresa, que además reafirma el sentido de solidaridad y gestos de apoyo organizacional.

Martínez (2014) en su Tesis *“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de*

*Administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013”, Universidad Particular Antenor Orrego, Trujillo-Perú*, planteó como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de administración tributaria; diseñando y ejecutando una metodología descriptiva, con una muestra de 12<sup>o</sup> trabajadores, arribando a la siguiente conclusión: Que el estudio encontró que la satisfacción de personal del área de operaciones es bajo en la mayoría de los aspectos observados de los factores de mayor incidencia, por lo que se entiende que la insatisfacción laboral genera en los trabajadores desánimo, desmotivación y la falta de identificación con la organización económica, repercutiendo negativamente en el desempeño laboral.

Zapata y Morales (2014) en su Tesis *“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014”*, teniendo como objetivo establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa la referida empresa; la misma que responde un diseño descriptivo, el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral conformado por 80 colaboradores; arribando a la siguiente conclusión: Que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular, estos resultados demuestran además que sí existe una relación directa entre las variables en estudio.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su Tesis *“Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades en la Pontificia Universidad Católica del Perú”*, se plantearon como objetivo aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral de los empleados de las municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos sus condiciones laborales e ingresos económicos, diseñaron una investigación de tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, con una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de las municipalidades en estudio; arribaron a la siguiente conclusión: Que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral por medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que además se demuestra que existen diferencias en las condiciones laborales, de la misma forma al respecto al nivel de satisfacción laboral se evidencia diferencias

significativas, finalmente que a pesar de las dificultades se puede resaltar la buena predisposición de los trabajadores.

Gutiérrez (2013) en su Tesis "*Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú*", planteó el siguiente objetivo generar un aporte al estudio de la motivación y satisfacción laboral, por lo que el desarrollo de esta investigación es la sistematización epistemológica para comprender la realidad actual en mundo laboral que está pasando por una transformación, el estudio desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, empleando la técnica de análisis documental y su posterior sistematización para el uso en futuras investigaciones.

### **1.3 Teorías relacionadas**

#### **1.3.1 Bases teóricas relacionadas al trabajo en equipo**

##### **Teorías sobre el trabajo en equipo**

Con respecto al trabajo en equipo se pueden plantear diversos postulados que nos permitan entender de forma integral, para poder aplicar en los espacios laborales, que permitan además lograr los objetivos institucionales y/o empresariales de acuerdo a su ámbito de aplicación de la misma; en el desarrollo de esta investigación cito a autores que plantearon y desarrollaron ampliamente al respecto.

En primer lugar se parte de la teoría de la burocracia, creada por Weber (1905) plantea: "La necesidad de una jerarquía definida en términos muy estrictos y regidos por reglamentos y líneas de autoridad definidos con toda claridad" (p.56). Él consideraba que la organización ideal era una burocracia, para lo cual define con claridad los tipos de actividades y objetivos mediante un razonamiento profundo partiendo de ahí la división del trabajo, así como su posterior especialización que permitió el desarrollo de las unidades económicas desde el siglo anterior hasta la actualidad, que a pesar del avance de la tecnología puesta al servicio del sector productivo el tipo de organización burocrática se sigue aplicando en algunas empresas, más aún en las entidades públicas este tipo de organización no ha cambiado.

Éste tipo de organización responde a una sociedad en su momento considerada como moderna y fue adoptada por las grandes organizaciones empresariales, como lo señalado anteriormente a la fecha aún se sigue estructura este tipo de organización, con una marcada diferencia en el sector público que a pesar de las deficiencias que presenta a nivel de eficiencia y agilidad, por lo que a la fecha para mejorar los aspectos negativos se ha puesto en debate la meritocracia como mecanismo de mejora continua en la atención de los ciudadanos.

Es preciso señalar a la que Weber (1905) identifica tres factores en el desarrollo de la burocracia:

Desarrollo de la economía monetaria la moneda no sólo facilita, sino que racionaliza, las transacciones económicas, en la burocracia, la moneda asume el lugar de la remuneración en especie para los empleados.

Crecimiento cuantitativo y cualitativo de las tareas administrativas del Estado moderno, únicamente un tipo burocrático de organización podría soportar la enorme complejidad y tamaño de dichas tareas.

La superioridad técnica del modelo burocrático sirvió como la fuerza autónoma interna para imponer su prevalencia (p.76).

Al respecto es preciso señalar que desde la invención de la moneda el ser humano ha empleado como una forma de poner en valor el esfuerzo físico en la producción, vale decir que el trabajo recompensado a través de un valor monetario, además permitió diferenciar la valoración de acuerdo al nivel de preparación y la ocupación de puestos laborales orientado a soportar la complejidad de las unidades de producción así como los espacios de atención de las entidades del estado, así como el tecnicismo del modelo burocrático permitió en su momento imponer su prevalencia hasta la fecha del modelo en referencia, muy a pesar del tiempo transcurrido desde cuando lo planteó el teórico.

Es por ello cuando hacemos el recorrido básicamente por las entidades públicas de nuestro medio, encontramos en sus niveles de organización la burocracia, como estrategia de respuesta a las necesidades de atención de los ciudadanos, muchas veces con una configuración compleja y como tal de actuar muy ineficiente, porque responde en cada paso a las formalidades propios de este

modelo de organización, pero los ciudadanos demandan mayor eficiencia y eficacia de parte del Estado quien es el que debe resolver las necesidades del administrado, ello traducido en el logro de las metas y objetivos con un control adecuado como política de estado.

En segundo lugar se cuenta con la teoría de la elección racional como modelo de organización de las unidades económicas o las organizaciones del estado, donde encontramos a Elster (2011), que plantea como una forma de “entender y modelar formalmente el comportamiento social y económico, teniendo como su principal corriente teórica la microeconomía y supone que el individuo o agente tiende a maximizar formalmente el comportamiento social y económico” (p.37). Esta teoría es empleada básicamente en el estudio de los fenómenos políticos, que parte del entendimiento de supuestos básicos que a la vez derivan de principios de la economía, porque a la vez se debe entender que los individuos forman parte de grupos sociales, que son unidades económicas en busca de ingresos económicos orientados a generar bienestar en sus familias.

Además Elster (2011) afirmó que: “Cuando enfrenta varios cursos de acción la gente suele hacer lo que cree que es probable que tenga mejor resultado general” (p.87). La misma que es propio de la mejora continua y la búsqueda de mayor productividad, que el sector empresarial emplea de forma permanente, a fin de lograr la mayor eficiencia y efectividad de parte de sus colaboradores, en el sector público esto es conocido como la meritocracia que tiene como objetivo la mayor eficiencia en los funcionarios y/o colaboradores del Estado.

Elster (2011) afirma que el paradigma racional pueda operar plenamente es cuando reúne los siguientes requisitos:

Acuerdo total sobre los objetivos. Se quiere obtener X, no existen visiones, ni intereses contrapuestos.

Conocimiento exhaustivo de todas las opciones para obtener X. El actor tiene toda la información disponible para evaluar todas las alternativas disponibles.

Disponibilidad plena de recursos (tiempo, personal, dinero y flexibilidad institucional) para conseguir X. Esto es, el actor que decide dispone, sin

restricción de los recursos necesarios para implantar la estrategia adoptada y así conseguir el objetivo (p.87).

Es preciso señalar que este modelo demanda un ambiente laboral libre de conflictos, además donde los trabajadores y/o colaboradores compartan la misma visión, misión y los objetivos estratégicos, por lo que es considerada como una teoría utópica, porque un conjunto de personas son unidades diferentes, que responden a diferentes estímulos y motivaciones, por lo que se si quiere poner en práctica la misma se deberá proceder con sumo cuidado y con un alto grado de compromiso de parte de los miembros de la unidad económica o la entidad pública. A la vez es oportuno aclarar que para poder lograr un resultado óptimo es preciso disponer de toda la información la misma que debe ser analizada para conformar equipos eficientes de trabajo.

### **Importancia del trabajo en equipo**

Al respecto de la importancia del trabajo en equipo Palomo (2011) señaló que: “Promueve la participación de todos los niveles jerárquicos para los distintos procesos que mejora la calidad de trabajo en equipo” (p.65). De ahí su importancia porque si se quiere lograr un verdadero cambio y un trabajo en equipo eficiente se debe involucrar a todos los miembros de la unidad económica y/o organización pública, que va a la vez mejorar las condiciones de trabajo así favorece el clima institucional.

Es importante a la vez porque genera en los colaboradores y/o trabajadores el sentido de pertenencia al equipo, repercutiendo directamente en el nivel de productividad, tanto a nivel individual como en el equipo permitiendo lograr los resultados deseados. Así como permitir la comunicación e información más eficiente al momento de establecer relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, generando mayor nivel de compromiso con los objetivos institucionales, de la misma forma es importante porque mejora el clima laboral al permitir afrontar con éxito diversas situaciones y complejas tareas de la institución. A la vez que genera dirección, control y supervisión del trabajo permitiendo mayor nivel de integración de sus miembros. Finalmente es importante porque permite la



coordinación entre los individuos de distintos sub equipos y lograr la culminación de los objetivos institucionales.

A la vez Gil y Alcover (2005) afirmaron que el trabajo en equipo es importante porque: “Genera el mayor volumen de información, conocimiento y habilidades, los cuales favorecen al desarrollo potencial y las competencias de los miembros del equipo” (p.87). En estos tiempos cuando se valora la información tienen razón los citados autores cuando afirma que la información favorece no solo el desarrollo de las habilidades sino favorece el poder potenciar las competencias para lograr mejores resultados entre los miembros de una organización empresarial o entidad pública.

Sobre la importancia del trabajo en equipo encontramos que también Palomo (2011) señala que: “si bien es cierto que es importante para los beneficios del trabajo en equipo para las personas y para la empresa” (p.96). Pero que se debe tener cuidado en cuanto a que puede generar descoordinación traducido en pérdida de tiempo, por lo que se debe planificar adecuadamente las estrategias de funcionamiento institucional.

Por otro parte Dessler (2009), señala sobre la importancia del trabajo en equipo por: “la confianza en los individuos que es fundamental para el desarrollo de las actividades, resaltando la importancia de una buena planificación” (p.65). Por lo tanto es preciso manejar las estrategias retribución el desempeño del equipo, porque los colaboradores se comprometen y se identifican con los objetivos de la institución en la medida en que también les genere bienestar emocional, económica y familia.

### **Características del trabajo en equipo**

Al respecto de las características Aguilar (2016), señala que “existen características estructurales y conductuales” (p.25). La primera se refiere a los niveles de organización de la estructura de la unidad económica vale decir que las empresas privadas o las instituciones públicas implementan niveles de organización para un trabajo más eficientes.

Aguilar (2016), considera la organización estructural como:

El tamaño del equipo de trabajo, no existe un número exacto de cuantas personas se necesitan para que un equipo se efectivo, esto dependerá del tipo de tarea y los objetivos que se desean lograr.

La composición de cada equipo está compuesto por individuos muy diferentes o muy parecidos, la cual puede ser una ventaja o convertirse en desventaja, la cual dependerá de la guía del líder, quien deberá maximizar el desempeño del grupo.

Roles diferenciados, no siempre son tan claros y varían desde muy específicos a muy generales, el rol que se destaca en la mayoría de las organizaciones es el del líder (p.25).

Es importante resaltar esta característica, porque responde a la estructura misma de la organización de las empresas o las instituciones públicas, porque nos ayudará a entender el funcionamiento orgánico de las mismas, permitiéndonos explicar los niveles de eficiencia, así como entender a la vez las diferencias marcadas entre el funcionamiento eficiente del sector privado y la obesidad funcional del aparato estatal, que se traduce en un funcionamiento ineficaz que no permite llevar a la gestión pública a los niveles de eficiencia que los ciudadanos esperan, la cual genera postergación de las necesidades de atención que demandan los ciudadanos. Por lo que es preciso identificar los factores que afectan negativamente la organización pública a fin de mejorar el funcionamiento de la misma.

Por otro lado Gutiérrez (2010) señala la característica conductual “Que está conformado por normas y grado de cohesión” (p.15). Se entiende que para un trabajo en equipo exitoso se debe tener en cuenta que las normas deben ser claras y bien socializadas vale decir de conocimiento pleno de los integrantes del equipo, la misma que permitirá el grado de cohesión de los miembros del equipo para poder desarrollar un buen nivel de trabajo en equipo.

De la misma forma Gutiérrez (2010), detalla lo siguiente con respecto a:

Normas, que son estándares compartidos por un grupo, que regula la conducta de sus integrantes. Efectos de la norma, las mismas que influyen

en la conducta de los miembros de un grupo, por lo que suele disminuir en gran medida las diferencias individuales en el comportamiento y creencias. La cohesión, que es el grado en que los miembros están motivados a permanecer en el equipo, la misma que puede ser muy beneficioso, ya que se ha comprobado que los grupos cohesivos son más eficaces en alcanzar las metas (p.15).

Como señala el referido autor, esta característica es fundamental que los líderes puedan tomar muy en cuenta, estableciendo primero que las normas dentro de una organización deben ser claras y de conocimiento de todos, quiere decir que desde el primer día de la incorporación de los miembros a la organización deben ser instruidos para su aplicación y cumplimiento de las mismas. Otro de los factores fundamental para el trabajo en equipo es la cohesión entre los integrantes de la misma, porque ello tiene que ver con la motivación permanente, el sentido de pertenencia, porque a la vez permitirá obtener lo mejor de cada individuo sumando sus aportes particulares al logro del objetivo en común, los buenos líderes toman mucho en cuentas estos aspectos de la gestión del talento humano para poder conformar equipos sólidos, cohesionados y que además se identifican con la organización empresarial y se siente parte importante de los éxitos de la misma.

### **Definiciones del trabajo en equipo**

Para entender la definición de trabajo en equipo, se ha revisado amplia literatura al respecto encontrando importantes aportes de diferentes autores de los cuales el más relacionado al trabajo de investigación desarrollaré a continuación.

La definición que considero importante para ésta investigación es lo que señala Gutiérrez (2010) que al respecto define que: “El trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes” (p.218). Es precisamente por lo que concuerdo con el autor, porque el trabajo en equipo es vinculación colectiva en torno a un objetivo en común la cual se logra con el aporte y participación activa de cada uno de los integrantes del equipo.

Robbins y Coulter (2007) señalaron que: “Se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva con responsabilidad mutua e individual” (p.67). Adicionalmente a lo señalado se entiende también que cada integrante aporta sus experiencias así como sus destrezas que en suma configura el logro del éxito de la organización institucional empresarial de acuerdo a la orientación de líder que acompaña el proceso laboral.

En el mismo sentido otros autores definieron el trabajo en equipo que señalan que en realidad es un proceso dinámico, por lo que estos procesos se someten a continuos cambios, por lo que tal vez los grupos nunca alcance una estabilidad deseada, pero es preciso destacar a la vez que existe un patrón general que describe estos procesos (Arrieta y Navarro, 2008, p.68).

Otro de los aportes importantes surge del planteamiento de Katzenbach y Smith (1993) quienes señalaron que es el: “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartid” (p.56). Los referidos autores resaltan el número reducido de trabajadores para conformar los equipos, pero es importante considerar el tamaño de los mismos, porque si el equipo es demasiado grandes sería inmanejable por el contrario si es demasiado reducido, no podrán cumplir con el objetivo, por lo que se considera estimar el número adecuado de trabajadores para conformar los equipos de trabajo.

Otro de los autores que plantea la definición del trabajo en equipo es Fainstein (1998) quien definió que: “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar un resultado” (p.87). Como bien señala el referido autor es precisamente que un conjunto de personas que se reúnen en torno a un objetivo en común se denomina equipo de trabajo, por lo que la composición de la misma debe considerar algunas características de acuerdo a lo que demanda el objetivo a lograr.

En el mismo sentido al respecto del trabajo en equipo Díaz (2000) señala que es: “Un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del

cumplimiento de una meta común” (p.54). En concordancia del autor, puedo señalar que los conocimientos son indicadores importantes para la conformación de equipos de trabajo, por lo que de acuerdo a la meta a lograr se debe seleccionar al personal de acuerdo a demás de sus conocimientos las experiencias en situaciones similares para poder afianzar positivamente el logro del objetivo.

Al respecto también Álvarez (1997) afirmo que: “Es un grupo energizado que se ha comprometido para lograr objetivos comunes que trabajan y gozan con ello, y que producen resultados de alta calidad (p.123). La característica principal del trabajo en equipo es su nivel de organización que logra alcanzarse entre los integrantes del equipo de trabajo, la cual debe ser un equipo compacto que desee y se apasione por lo mismo que es el objetivo en común.

Finalmente es preciso considerar el aportes de Belbin (2009) definió como: “La intervención de fuerzas psicológicas que van desde la confraternización hasta la lucha abierta motivados por sus intereses, actitudes conductas e ideas” (p.87). En cuando a la conformación del trabajo en equipo como señala la autora es importante considerar el aspecto psicológico, porque de esto dependerá el éxito y fracaso del logro del objetivo, porque los individuos son seres que responden a estímulos y se desarrollan de acuerdo a sus intereses y metas tanto personales como institucionales.

### **Dimensiones de la variable trabajo en equipo**

El trabajo en equipo para su mejor entendimiento y organización en el proceso de desarrollo de la investigación se dimensionan en función de que las personas colaboran e interactúan en los espacio laborales de acuerdo a la identidad desarrollada con la institución, a través de la comunicación, pasando por la ejecución de las actividades de trabajo y finalmente llegando a la regulación como parte de la interacción en el logro del objetivo en común. (Gutiérrez, 2010, p.218).

#### **Dimensión identidad**

Con respecto a la identidad, se refiere al grado de identificación con espacio laboral, así como el los objetivos institucionales al respecto Gutiérrez (2010) señaló que: “Los equipos se conforman de modo transversal de acuerdo a su nivel de

identificación con los objetivos institucionales” (p.67). De lo anterior se puede inferir que la identificación de los trabajadores debe darse de manera transversal en función de los objetivos institucionales, además la conformación debe contemplar los niveles de preparación, así las características de cada uno de los integrantes.

Con respecto a la identidad Rivera (2016) señaló que es: “La idiosincrasia propia y genuina que se establece a través de la vinculación individual y colectiva de todos los integrantes genera la identidad con el equipo y la institución” (párr.5). De ello se puede resaltar la capacidad que tienen los seres humanos para poder integrarse a un colectivo nuevo y poder vincularse a demás a los compromisos instituciones así como sus objetivos, para poder contribuir al logro de la misma.

Además como señala Puga (2005) “Es la naturaleza de los trabajadores el generar un sentido de pertenencia e identidad con la institución así como con sus compañeros llegando a lograr establecer vínculos amicales y afectivos” (p.78). En ese sentido la identidad se genera a partir de la interacción en el desarrollo de las jornadas de trabajo, la misma que debe ser bien dirección por lo líderes a fin de sumar las capacidades, destrezas y habilidades con que cuentan cada uno de los integrantes del equipo de trabajo direccionados al logro de los objetivos comunes o los objetivos institucionales.

### **Dimensión comunicación**

Con respecto a la comunicación en el trabajo en equipo Gutiérrez (2010) afirma que: “Es fundamental desarrollar una adecuada comunicación para establecer condiciones para una mejor interacción y lograr los objetivos en común” (p.56). De acuerdo a lo que plantea el autor, los seres humanos hemos desarrollado excelentes canales de comunicación que nos permite generar ambientes de trabajo bien coordinados, la misma que nos permite desarrollar excelentes niveles de comunicación que permitan resolver dificultades de comprensión y/o descoordinaciones en torno al logro del objetivo en común.

Al respecto de la comunicación también Rivera (2016) señaló que: “La interacción que se establece entre los integrantes del equipo con el objetivo de compartir información, actuar de forma concertada y posibilitar su funcionamiento

óptimo” (párr.6). Sabemos que los tiempos actuales demandan una eficiente comunicación en las organizaciones económicas ya sea empresas privadas o instituciones públicas, por lo que la misma es un aspecto fundamental dentro de las organizaciones ya que genera a la vez buen clima laboral y socialización de los objetivos estratégicos para alcanzar de forma colectiva los éxitos de la institución.

Por lo que además se Palacio (2014) considera que “La clave de una buena comunicación en las empresas reside en que ella fluye entre los miembros del equipo generando buenos niveles de confianza y coordinación óptima” (p.89). Por lo que son importante los niveles de la buena comunicación ya que repercuten directamente en la integración del equipo humano, así como la generación de compromisos e identificación con la institución para finalmente desarrollar una comunicación horizontal y asertiva, por lo que todo ello repercutirá de manera positiva en el funcionamiento del equipo.

### **Dimensión ejecución**

Al respecto de la ejecución del trabajo en equipo Gutiérrez (2010) afirmó que: “Luego de la participación activa en la planificación y la toma de decisiones el paso siguiente que se debe ejecutar colectivamente es la ejecución de las diferentes tareas para lo cual se confía en el rendimiento del colectivo” (p.218). Precisamente como señala el referido autor, es importante participar activamente no solo en las etapas previas a la ejecución, sino que a partir de la planificación se genera el compromiso de lograr las metas trazadas en la ejecución colectiva de los participantes y/o miembros del equipo.

De acuerdo a Rivera (2016) “La puesta en práctica de las acciones y las estrategias que, de acuerdo con los objetivos acordados, el equipo planifica” (párr.7). Como bien lo señala el referido autor, a la ejecución precede la planificación y para que existe una buena planificación los miembros del equipo deben participar activamente en los procesos de planificación, porque de esta manera se permite la construcción colectiva de los objetivos institucionales. Todo ello en suma permitirá el logro de la misma, pues quienes establecen los objetivos están comprometidos con el logro de los objetivos a momento de su ejecución.

De la misma forma Díaz (200) afirma que es: “La ejecución de los proyectos empresariales o institucionales se deben desarrollar considerando que en los procesos iniciales de participación colectiva” (p.65). Es claro que los antes de la ejecución y en la planificación deben participar los miembros del equipo, permitiendo de esta manera establecer de manera colectiva y participativa los pasos a seguir en busca de los logros de los objetivos comunes que no es otra cosa que el logro del éxito organizacional.

### **Dimensión regulación**

Al respecto de la regulación Gutiérrez (2015) afirmó que: “El trabajo en equipo debe ser regulado de una manera formal por parte de la autoridad en las tareas que están orientadas hacia el logro de los objetivos” (p.87). Los colectivos organizados en equipos de trabajo deben ser regulados a través de normas y reglas claras, para que pueda generarse condiciones claras, así como estrategias bien definidas que vayan orientadas al logro de los objetivos institucionales, para ello además los trabajadores deben cumplir cada uno sus obligaciones y tareas orientados a trabajo armonioso en la colectividad.

Con respecto a la regulación Rivera (2016) señala que los: “Procesos de ajuste que el equipo desarrolla permanentemente para avanzar en sus objetivos, resolviendo los conflictos surgidos o bien incorporando elementos de mejora que incrementen su eficacia o impulsen su crecimiento” (párr.8). Lo referido a la regulación es preciso resaltar, porque ello permitirá corregir en el proceso de la ejecución de las estrategias empresariales y/o procesos de atención de las instituciones públicas, para insertar las mejoras correspondientes y superar si se detectarán las deficiencias.

Finalmente al respecto Andrade (2005) señala que: “Este aspecto de la regulación es fundamental, porque permite además detectar las fallas organizacionales a tiempo y realizar los correctivos necesarios de no hacerlo podría repercutir negativamente en el logro de los objetivos institucionales” (p.65). Es precisamente por ello que se debe tomar muy en cuenta la regulación a través de normas y reglas claras que permitan además la temprana identificación de las fallas, que pueden ser desde la planificación, los niveles de comunicación o la falta



de identificación de los miembros del equipo con la institución, que deben ser inmediatamente atendidos en pro del éxito institucional.

### **1.3.2 Bases teóricas de la satisfacción laboral**

Al respecto de la satisfacción laboral Herzberg (2005) definió como: “La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, así como el carácter económico y psicológico” (p.23). Es cierto lo que afirma el autor, porque desde la experiencia laboral los trabajadores lo que busca es una cierta estabilidad basado en una vinculación con su espacio laboral, que además les brinda no solo bienestar económico sino emocional, ello se traduce progresivamente en satisfacción laboral porque además genera la armonía en el ambiente familiar la cual se conoce bienestar familiar.

Una de las primeras teorías a mencionar es la tres necesidades que fue creada por McClelland, citado en Monteza (2012), quien sustentó que: “En el ser humano, existen tres necesidades importantes, las cuales son la de logro, poder y afiliación” (p.78). Por lo que es preciso identificar estas necesidades que desarrollan los seres humanos en transcurso de sus vidas como parte de su madurez y la satisfacción de sus necesidades personales así como de su entorno familia, porque los seres humanos habitan en familias y comunidades.

Al respecto el referido autor desarrolla la necesidad de logro como el impulso para sobresalir y luchar por el logro de éxito, y se sabe a la vez por las investigaciones que este tipo de personalidades desarrollan el deseo éxito, por lo que se esfuerza al máximo con el fin de realizar mejor las tareas asignadas, a las ves que desarrollan una marcada diferencia del resto por brindar su mejor rendimiento y la probabilidad tener éxito en más del 50% de los casos (Robbins, 1999, p.97).

Con respecto a la necesidad de poder, se entiende que se encarga de hacer que los individuos adopten una conducta de liderazgo que no habían tomado antes, por lo que desarrolla capacidades de influenciar sobre el restos de sus compañeros de la organización o de trabajo, además desarrollar el gusto por impartir tareas o

mando vale decir que juegan a ser “jefes”, además que buscan situaciones de competencia que les oriente hacia el logro del estatus, además que este grupo, además que este tipo de personales se preocupan más por influencia al resto y por su propia imagen (Hampton, 1989, p. 440).

Como parte de la teoría de las tres necesidades se habla también de la necesidad de filiación, la misma que se entiende es el deseo de establecer amistades entre individuos de la misma organización y ser aceptado, así como estimado por los compañeros de trabajo, este tipo de individuos prefieren situaciones en las que tengan que cooperar y a la vez desean las relaciones en donde exista mucha comprensión mutua, para poder crear espacios favorables de satisfacción personal y colectiva (Hampton, 1989, p.112).

De igual manera es preciso señalar los aportes de la teoría del factor dual, también llamada de Higiene-Motivación, fue creada por el Herzberg (1968) quien decía que: “La relación que la persona tiene con su trabajo es básica, y el éxito o fracaso dependen de su relación ante él” (p.54). Por eso es importante recalcar que en la actualidad se habla de la gestión del talento humano precisamente para poder lograr una relación positiva entre los trabajadores y la empresa o la organización en el sector público, para poder garantizar el logro del éxito en los procesos de producción o las actividades que se desarrolla dentro de la organización. El que podemos desarrollar un fuerte lazo entre la empresa y los trabajadores permitirán además el logros de los objetivos de la institución así como lograr buenos niveles de satisfacción de quienes labora en la misma.

Además cabe mencionar que se plantea dos factores que podrían condicionar la satisfacción laboral como los factores intrínsecos y extrínsecos, la primera relacionada a los elementos internos que repercuten directamente en el trabajador, estos tienen que ver con el estado de ánimo, con la motivación y la predisposición para pertenecer a un equipo y generar un desarrollo profesional y laboral; por otro lado están los factores extrínsecos, vale decir que son elementos externos al trabajador que pueden ser desde la influencia del entorno familia, amical, social, las mismas que tienen una repercusión directa porque influyen en el estado emocional la cual es la fuente para enfrentar las actividades diarias en los

espacios laborales, por lo que es preciso tomar en cuenta en su análisis e incorporarlos en la mejora continua (Herzberg, 1968, p.63).

A pesar de las críticas, la teoría de Herzberg se ha difundido ampliamente y la mayoría de los administradores están familiarizados con sus recomendaciones. La mayor popularidad, desde mediados de los años sesenta, de los puestos que se amplían de manera vertical para permitir que los trabajadores asuman una mayor responsabilidad en la planeación y el control de su trabajo, probablemente pueda atribuirse en gran parte a los resultados y recomendaciones de Herzberg.

Por otro lado es preciso considerar la teoría X y la teoría Y de McGregor (1960) definió dos estilos de dirección: “En función de cuál sea la concepción que se tenga del hombre; a partir de su teoría X y de su teoría Y, define dos estilos de dirección autoritario y participativo” (p.123). El aporte del referido autor es fundamental porque nos permite entender, para poder establecer el estilo de dirección de acuerdo a las características predominantes de los trabajadores o el equipo humano que coexiste en un espacio laboral, de ahí su importancia y su aplicación en los espacios de trabajo para poder estudiar a cada uno de los individuos y dar dirección para que puedan dar lo mejor de sí y permitan el logro de los objetivos institucionales.

Como plantea McGregor (1960) la teoría X, en la tesis de:

Creer que el hombre normal y ordinario tiene una aversión natural al trabajo y que lo evitará siempre que le sea posible, por lo que plantea que son un grupo de personas que necesitan ser obligadas, dirigidas y hasta amenazadas por castigos para que haga bien su trabajo (p.125).

Partiendo de la tesis planteada por el referido autor se puede señalar que muchas empresas hasta la fecha aplican esta modalidad de trabajo, será porque además el ciudadano de hoy sigue sintiendo aversión al trabajo, que puede ser por varios factores como que no es el trabajo que esperaba o que se equivocó de profesión, o no se siente realizado en el trabajo; por lo que los empresarios aplican metodologías de motivación o la técnica de estímulos para obtener mayor desempeño de parte de los trabajadores. Si bien es cierto que a la fecha ya no se

permiten castigos como en otras épocas, pero aún existen las amenazas de despidos o recorte de salarios en casos de incumplimientos laborales, por lo que los trabajadores se sienten obligados a cumplir con sus compromisos, además se entiende que hacer por obligación no es lo mismo que lo hagan por la identificación con la empresa o la institución.

McGregor (1960) también planteo la teoría Y, en la tesis de:

Si creo que las personas pueden aplicarse en el trabajo con tanta naturalidad como al jugar o al descansar; que las personas pueden autocontrolar su trabajo; que una persona normal procura asumir responsabilidades; que la creatividad, el ingenio y la imaginación son algo que la mayoría de las personas tienen y pueden desarrollar, y no solo unos pocos. Este grupo de supuestos lo llamo Teoría Y (p.125)

Esta tesis es lo contrario a lo planteado, en el sentido de que no todos los seres humanos somos iguales, por lo que la sumatoria de las individuales configuran un grupo a los que podemos ubicar como responsables, creativos con ingenio e imaginación, que aportan significativamente en el desarrollo de las unidades económicas, que además contribuyen a generar un buen clima laboral influenciando positivamente en el resto de sus compañeros, de ahí que nacen los buenos líderes para poder dirección el accionar de todo el grupo de individuos hacia el logros de objetivos comunes en la empresa, así como en las instituciones públicas.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

La importancia de la satisfacción laboral radica porque generar el bienestar individual que consiste en que la persona se encuentra bien en los diversos niveles, que pueden considerar físicos, ambientales, sociales psicológicos y espirituales, porque se entiende a la vez que el bienestar individual repercute en el bienestar colectivo porque el ser humano es parte de una colectividad desde muy cercano como es la familia, hasta más extensa como es el ámbito laboral y social, por lo que se considera es el impacto directo en la calidad de vida laboral, la misma que se entiende como la condición de vida favorable para un clima laboral adecuado para

que se dé la unidad y el compromiso de trabajo y el logro del éxito que repercute además en la satisfacción de la persona (Davis y Newstrom, 2007, p.87).

La satisfacción laboral es importante porque también considera la dimensión actitudinal que se debe tomar en cuenta porque el ser humano es tanto racional como emocional, así los factores actitudinales repercuten directamente en las emociones positivas que el individuo tiene hacia su espacio laboral, todo ello suma al logro de los objetivos institucionales que a partir de estos logros se pueden comparar los resultados esperados y lo que se han obtenido efectivamente del trabajo individual o colectiva (Topa, Lisboa, Palaci y Alonso, 2004, p.87).

Otra de las importancias fundamentales de la satisfacción laboral es la consideración del análisis de la época en la que vivimos, que es una época de transición de modelos laborales que han caído en desuso y migrado a otros no muy bien definidos que provocan un estado de readaptación permanente, por lo que los trabajadores tienen que adaptarse a nuevos modos de producción así como al uso de tecnologías, que su mal uso puede dificultar la eficiencia de la producción, por lo que finalmente lo que se trata es la búsqueda del equilibrio entre la vida personal y la vida laboral que en lo posible debe ir de la mano porque el bienestar personal repercute directamente en el desempeño laboral y la retribución de un buen desempeño laboral repercute en el bienestar personal y familia (Newstrom, 2007, p.65).

### **Característica de la satisfacción laboral**

El estudio de psicología laboral así como de estructuras organizacionales se han preocupado por comprender al ser individual y colectivo, individual porque cada ser humano es una singularidad, colectiva porque necesariamente forman parte de un colectivo dentro de una organización empresarial o a la organización pública, en ambos casos lo que se busca es generar condiciones laborales adecuadas y por ende un buen nivel de satisfacción. Para ello han considerado las siguientes características:

Como la edad que al respecto Clark (1996) ha señalado que: “Los trabajadores que van siendo mayores suelen sentirse más satisfechos con sus

trabajos, por razones como menores expectativas, un mejor ajuste laboral, experiencia...” (p.15). Tal como lo plantea el referido autor se sabe que los trabajadores experimentan diferentes situaciones a lo largo de su vida laboral, por lo que las expectativas iniciales van cambiando en la medida que sus necesidades personales y familiares han ido mejorando, así como sus aspiraciones y realizaciones personales y profesionales se van logrando, sumado a ello es la valiosa experiencia acumulada que hace que el trabajador sienta un buen nivel de satisfacción laboral.

Por otro lado se considera el género, desde la incorporación de la mujer en la vida laboral, al respecto Clark y Oswal (1997) indicaron que: “Existe discriminación de la mujer en el mercado del trabajo, lo que significa para ellas un menor retribución, menos oportunidades y mayores tasas de despido...sin embargo las mujeres expresan mayor nivel de satisfacción” (p.16). Es una realidad que concuerda con el momento actual que atraviesa nuestra sociedad, por lo que podemos no solo entender sino vivir, porque se sabe que existe un alto nivel de discriminación a la mujer trabajadora, desde el momento de la convocatoria, así como en la permanencia, pasando por la remuneración, que refleja que las mujeres reciben menor remuneración por la misma labor desarrollada. Con respecto al mayor nivel de satisfacción debido tal vez a las pocas expectativas que se proyectan, las mismas son logradas como consecuencia de un trabajo responsable y disciplinado. Por lo que los puestos tradicionalmente reservados para los varones actualmente son ofertados también para las mujeres.

Otra de las características es el nivel educacional, al respecto Clark y Oswald (1997) indicaron que: “Una persona que goce de un mejor nivel tendrá, la posibilidad de conseguir excelentes oportunidades de empleo y por lo tanto mejores beneficios, son promocionados y consiguen mejores empleos” (p.17). La realidad desde la revolución industrial se ha implantado la especialización de los puestos laborales, por lo que se forma profesionales para desempeñarse en los mismos, a la fecha el sector productivo demanda cada vez más de profesionales altamente especializados, por lo que solo el pregrado ya no es suficiente, sino que se habla de una formación continua a través de cursos de especialización así como a nivel

de posgrado. Porque la formación continua va de la mano con el logro de las expectativas y los logros de los niveles de satisfacción laboral.

Finalmente una de las características a considerar es la antigüedad que Davis y Newstrom (1987) indicaron que: “A mayor edad menores expectativas y mayor ajuste a la situación laboral,... si se supone que un trabajador a medida que van cumpliendo años permanece en un mismo puesto de trabajo, por ende incrementando sus años de antigüedad” (p.17-18). En muchas culturas la antigüedad se valora por la experiencia acumulada, además que se considera sus aportes valiosos en los procesos de planificación de las unidades económicas o las organizaciones sociales. Por lo que el trabajador más antiguo ocupa un cierto estatus con respecto al resto, la misma que repercute positivamente en su estado emocional, que le permite asumir responsabilidades nuevas de acuerdo al diseño organizacional lo que en consecuencia le genera mayores niveles de satisfacción laboral.

### **Definiciones de satisfacción laboral**

Para su mejor entendimiento sobre la satisfacción laboral, se acude a diversos teóricos que nos permite abrir el panorama global, por lo que es preciso citar a Herzberg (2005) quien definió como: “La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, así como el carácter económico y psicológico de la misma (p.23). Es por ello que se debe considerar no solo el aspecto económico sino la parte emocional vale precisar el aspecto psicológico de los individuos que forman el colectivo o el trabajo en equipo propiamente dicho, porque se genera una dependencia entre el bienestar emocional y los ingresos económicos del trabajador, porque le permite satisfacer necesidades individuales como familiares.

Al respecto Chiavenato (2002) define como. “El grado de Satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella y la constante preocupación de la organización por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas” (p. 85). Debemos partir a la vez de entender las individualidades de cada trabajador, entender sus necesidades, sus aspiraciones así como sus expectativas, a fin de establecer políticas laborales que

les ayuden a generar mayores niveles de satisfacción laboral, por ende mayores aportes y compromiso con la empresa y las instituciones públicas.

Otro de los aportes al respecto es Palma (2005) quien señala que: “Como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, así como el carácter económico y psicológico” (p.23). Por eso es importante que los líderes organizacionales entiendan que los espacios laborales no solo son centros de producción sino que quienes desarrollan las actividades productivas desarrolla a su vez sus propias creencias y valores, así como el carácter económico y psicológico desde las experiencias ocupacionales, por lo que estos espacios deben ser espacios propicios orientados a genera buenas experiencias, que deba repercutir en mejores resultados en los espacios de producción, así como la convivencia en un clima organizacional con altas expectativas y condiciones para la satisfacción laboral, a través de bienestar económico y psicológico.

De igual manera es preciso mencionar a McClelland, citado en Monteza (2012), quien definió que: “El ser humano, para satisfacer sus necesidades considera tres necesidades importantes, como el logro, poder y afiliación” (p.78). Precizando lo que señala el autor, se entiende que un trabajador se siente satisfecho con la misma porque ha alcanzado y/o logrado metas personales llamada realización personal y profesional, la misma que a la vez le genera poder, que ocurre con el tiempo y las experiencias acumuladas o los cargos asumidos que le dan cierto poder con respecto al resto de sus compañeros, otro aspecto es la filiación porque le genera sentimiento de pertenencia al colectivo o la familia institucional.

La satisfacción laboral para Navarro (1968) es: “La relación que la persona tiene con su trabajo es básica, y el éxito o fracaso dependen de su relación ante él” (p.54). De acuerdo al autor la satisfacción de los colaboradores y/o trabajadores depende de la relación que establece con el trabajo, se entiende por trabajo las actividades a desarrollar asignado a su cargo, por lo que a mayor relación laboral genera el éxito, la misma que influirá en sus niveles de satisfacción, a nivel personal en la realización profesional y el logro de bienestar individual y/o familiar.



Por otro lado Hegney, Plank y Parker (2006) define que: “La satisfacción laboral es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente” (p.124). Sin duda los seres humanos somos individuos complejos, que lo que determina nuestras emociones son las características que son la exteriorización de los sentimientos y emociones, para poder afrontar situaciones complejas en el ambiente del trabajo por lo que bien plantea los mencionados autores considerar estos aspectos para generar que los trabajadores un buen nivel de satisfacción.

Al respecto también Staw y Ross (1985) definen que: “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto” (p.87). Ellos señalan la importancia que tiene a definición del perfil del puesto y/o cargo, para poder seleccionar y ubicar al personal de acuerdo a sus capacidades y habilidades que son características que demanda el puesto, para el trabajador se siente bien con su desempeño y así poder exigir mejores resultados y mayor eficiencia en el desarrollo de las actividades laborales, a la vez se reduce los niveles de estrés innecesarios en los trabajadores.

Finalmente Newton y Keenan (1991) define que: “La satisfacción laboral puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo” (p.107). En concordancia con los anteriores autores también contempla la personalidad de los trabajadores con respecto al ambiente de trabajo, la personalidad la misma que tiene que ver con su formación, experiencia, así como su trayectoria en cargos similares; por lo que es importante considerar en la asignación de los cargo y/o puestos laborales el perfil que demanda el puesto y de acuerdo a ello asignar al personal idóneo, garantizando así el logro de los objetivos institucionales.

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Para poder definir las dimensiones de la satisfacción laboral propuesta por la Teoría del factor dual de Herzberg (1965) quien establece que: “el carácter económico y psicológico de los trabajadores, son las dimensiones de la satisfacción laboral” (p.23). Las mismas que nos permite entender de una manera más amplia cada factor de la satisfacción laboral.

### **Dimensión carácter económico**

Al respecto del carácter económico de la satisfacción laboral Herzberg (1965) señaló que: “El carácter económico mejora el desempeño laboral de los trabajadores, en consecuencia aumentan los niveles de satisfacción laboral” (p.23). Por lo señalado por el autor se puede inferir que el aspecto económico como recompensa del trabajo realizado genera en los trabajadores bienestar económico y en ello en consecuencia genera a la vez satisfacción laboral, la misma que influye a la vez mejor desempeño, como se puede observar se genera un ciclo entre los ingresos económicos, satisfacción de las necesidades y mayor desempeño laboral.

Al respecto del carácter económico es preciso entender que todo esfuerzo físico o intelectual tiene recompensa, en el campo labora se entiende como salario es una compensación económica a cambio de una labor realizada. Esta compensación repercuten en mejorar las condiciones socioeconómicas para la satisfacción de las necesidades esenciales del colaborador y su entorno familiar, este factor es predominante en un contexto social como de la sociedad peruana actual que atraviesa por una economía de libre mercado y un entorno político neoliberal. (Palma, 2005, p.22).

Finalmente Eden (2015) señala lo económico como una: “Motivación extrínseca como estímulos o recompensas que necesita el individuo para realizar una determinada acción o actividad con mayor interés y empeño” (p.56). Es preciso señalar que los ingresos económicos son consecuencia de las actividades laborales realizadas, las mismas que se consideran como motivadores externos que influye en los trabajadores en la realización de las actividades, se entiende que a mayor ingreso económico mayor interés y empeño en las laboras asignadas.

### **Dimensión carácter psicológico**

Al respecto del dimensión carácter psicológico de la satisfacción laboral Herzberg (1965) señaló que: “El carácter psicológico mejora el desempeño laboral de los trabajadores, en consecuencia aumentan los niveles de satisfacción laboral” (p.23). Este planteamiento contradice de alguna manera al carácter económico de la satisfacción laboral, donde lo económico no sería determinante con respecto a la

misma, sino más bien es importante lo psicológico, vale decir el estado emocional, por lo que en los espacios laborales se debe propiciar un clima laboral favorable para que los trabajadores puedan interactuar generando sentido de pertenencia y compromiso con la institución. Por lo que se entiende el autor lo señala a ambos aspectos tanto lo económico y lo psicológico como fundamentales para generar mejores niveles de satisfacción laboral.

De la misma forma es importante considerar a Fernández y Ríos (1999) quienes señalan que: “Estado emocional de los trabajadores establece estrechos vínculos que les permite interactuar en el seno de la organización” (p.54). El autor se refiere al aspecto psicológico que con las actividades propias del trabajo, se genera relación entre los compañeros de trabajo, porque en espacios laborales se establece estrechos vínculos que les permite interactuar en el seno de la organización con motivo de las actividades propias del trabajo, las mismas que pueden ser a nivel de compañeros de una misma dependencia o en diferentes unidades de producción y/o atención al cliente y en el caso de las entidades públicas en la atención de los ciudadanos.

De la misma forma Rocco (2009) afirmó que: “El carácter psicológico se refleja en el apoyo y respeto a los superiores a través de la cadena de mando y la aceptación de las actividades asignadas” (p.76). Al respecto se puede precisar, que la práctica de valores dentro de una organización empresarial es importante, así como considerar los estados emocionales que repercuten en el aspecto psicológico de los trabajadores, la misma que a la vez se traduce en la predisposición para el cumplimiento de las asignaciones de actividades que los supervisores encarguen a través de la cadena de mando; por lo que en los espacios laborales debe promoverse el respeto mutuo entre los compañeros de trabajo, porque el aporte de todos los integrantes será importante para el logro de los objetivos institucionales.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

El trabajo de investigación toma como referencia la teoría bifactorial propuesta por Herzberg, el cual esta relacionando los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral y su relación con el trabajo en equipo de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Por lo que el aporte teórico está orientado a aportar información tanto a nivel de trabajo en equipo como a cerca de la satisfacción laboral, que será un insumo importante para las futuras investigaciones, que desarrollen los interesados en mejorar los sistemas de producción tanto a nivel de empresas privadas como de instituciones públicas.

### **1.5.2 Justificación práctica**

Teniendo en consideración los resultados obtenidos vinculados entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del

Instituto Nacional de Estadística e Informática, es importante señalar que se debe diseñar estrategias orientadas a mejorar la motivación en el trabajo, sentido de pertenencia, beneficios laborales para lograr una mayor satisfacción de los colaboradores. Así como es preciso destacar que la información estructurada en el proceso de investigación deberá ser socializada entre los responsables del área en referencia para que se conozca y se pueda poner en práctica los insumos que se recomiendan para que los espacios de trabajo sean espacios productivos, con un buen nivel de trabajo en equipo, logrado de esta manera la ansiada satisfacción laboral.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios similares que con posterioridad se llevarán a cabo. De la misma forma este trabajo de investigación es muy importante porque va a ayudar a determinar la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. La problemática planteada es pertinente y relevante para la institución, y los resultados encontrados servirán como una evaluación de diagnóstico sobre la cual se podrían plantear posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática más precisamente en el proyecto CPV.

### **1.5.4 Justificación Social**

La presente investigación se orienta a determinar los factores más relevantes del trabajo en equipo, que contribuirán a un mejor desarrollo personal y profesional, que resultará en mayores beneficios laborales de los trabajadores, lo cual conllevará a elevar su satisfacción laboral. Considerando que los colaboradores, constituyen el activo más importante de la unidad económica. Es preciso señalar a la vez que los seres humanos somos individualidad y colectividad, como seres individuales buscamos situaciones favorables para el desarrollo personal y como colectividad buscamos el bienestar común, esto a la vez se traduce que los conocimientos del trabajo en equipo generarán mayores niveles de satisfacción laboral.

### **1.5.5 Justificación epistemológica**

Al respecto de la epistemología Padrón (1998) “Considera a la epistemología como aquella rama de la filosofía que se ocupa del conocimiento científico que estudia la ciencia” (p.12). Como bien señala el referido autor, en el proceso de la investigación se generan nuevos aportes desde la sistematización tanto sobre trabajo en equipo como de la satisfacción laboral, lo que constituye aportes importantes que permitirá a los futuros investigadores fuentes importantes de información organizada y contextualiza en tiempos de la globalización y la incorporación de la tecnología a los procesos de producción, donde se produce a la vez fenómenos muy interesantes como la concurrencia a espacios laborales de los migrantes y nativos de la tecnología.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe influencia directa del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe influencia directa del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe influencia directa del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

### **1.7.2 Objetivo específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

## **II. Método**



## 2.1 Metodología de la investigación

Sobre la metodología de la investigación se puede señalar que los estudios parten de la observación de los hechos o fenómenos que ocurren en nuestro entorno, social o laboral, las cuales deben ser descritas y/o explicadas para su comprensión y por lo que la investigación alcanza un nivel descriptivo, porque su propósito es describir las características de las variables en estudio.

**2.1.1 Tipo de estudio** El tipo de estudio que corresponde la presente investigación es la básica, porque su propósito es describir las variables en estudio como son el trabajo en equipo a través de sus dimensiones, así como la satisfacción laboral a través de sus dimensiones, que se orientan a establecer además los niveles de relación entre ambas variables.

Al respecto Valderrama (2013) manifestó que: “Es conocida también como investigación teórica, pura, o fundamental. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p.164). Como señala el autor con respecto a lo teórico esta investigación recoge los aportes teóricos de sus principales creadores y lo sistematiza para poder aportar al enriquecimiento al conocimiento de la misma, de la misma forma se preocupa por la descripción de principios y leyes que aportan al entendimiento y la organización de la misma a través de sus dimensiones.

De la misma forma Sánchez y Reyes (2006), señalaron que: “También llamada pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimiento. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p.164). Partiendo de entender que el conocimiento científico es el conocimiento ordenado, sistematizado con el propósito de entender un fenómeno, para este caso sobre el trabajo en equipo y satisfacción laboral, por lo que el aporte de conocimientos consiste en aportar teorías sistematizadas al respecto.

### **2.1.2 Método**

El método del presente estudio corresponde al hipotético-deductivo. Al respecto Bernal (2006) afirmó que: “Es un procedimiento que parte de una aseveración en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar las hipótesis explicando con ellas, conclusiones que deben describir la influencia de una variable A sobre la variable B con los hechos observado” (p.56). De acuerdo al citado autor se deduce que la observación de hechos o fenómenos, permite plantear hipótesis de estudio, la misma que será posteriormente comprobado a través del trabajo de campo, donde el investigador apoyado por herramientas estadísticas pueda establecer la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

### **2.1.3 Diseño de investigación**

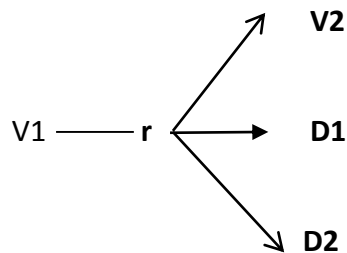
Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) al respecto señalaron que es: “Plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p.120). Como señalan los autores se entiende como el esquema a seguir para poder guiar el desarrollo de la investigación. En este caso corresponde al diseño no experimental, porque en el desarrollo de este estudio no se someterán a las variables a ninguna manipulación o experimento alguno.

El presente estudio corresponde al diseño de investigación no experimental de corte transversal, al respecto Campbell (2002), señala que es: “Aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.32). Como bien lo explica la metodóloga, en este diseño de investigación no se manipulan las variables, limitándose la investigación a observar los fenómenos de estudio, para nuestro caso las variables en estudio en su estado natural y a la vez es transversal porque el instrumento se aplica en un solo momento.

Asimismo al respecto del diseño correlacional Campbell (2002) señala que: “Describe vinculaciones y asociaciones entre categorías, conceptos o variables y establecen procesos de causalidad entre las esos términos” (p.32). Es como señala la autora que la causalidad describe la influencia de una variable sobre la otra, para explicar a la vez cómo afectan la asociación o la vinculación entre las categorías,

vale decir las variables en estudio, porque en este diseño es importante describir y explicar la causa de la influencia de una variable con respecto al segundo tanto a nivel de variables como en sus dimensiones.

El diseño del estudio se representa gráficamente de acuerdo al siguiente diagrama:



Interpretando el diagrama tenemos:

V1: Variable: Trabajo en equipo

V2: Variable: Satisfacción laboral

D1: Dimensión 1: Carácter económico

D2: Dimensión 2: Carácter psicológico

r: Coeficiente de correlación causal

Además esta investigación corresponde al corte transversal como señalan al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) que es porque se: “Recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dato” (p.151). Como bien señalan los referidos autores, el instrumento para esta investigación se aplicará en un solo momento y tiempo único, luego se procederá a procesar la encuesta recogida para poder explicar a través de la estadística descriptiva e inferencial para explicar la relación entre las dos variables en estudio.

#### **2.1.4 Nivel**

Según su carácter el presente estudio corresponde al nivel descriptivo correlacional- causal, que de acuerdo a Soto (2014) quien señaló que: “Su propósito es encontrar la relación o el grado de asociación de dos o más variables” (p.47). Por lo que en este caso se aplica el nivel correlacional para poder establecer el nivel de correlación entre las variables como: el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, tanto a nivel de variables como a nivel de sus dimensiones.

### **2.2 Variables, operacionalización**

#### **2.2.1 Variables**

##### **Definición conceptual de la variable trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. (Gutiérrez, 2010, p.218).

##### **Definición operacional de la variable trabajo en equipo**

La variable trabajo en equipo para su mejor comprensión se ha dimensionado en cuatro dimensiones como: la identidad, comunicación, ejecución y regulación, las misma que contienen a la vez indicadores de estudio, para lo cual se ha elaborado ítems de acuerdo a la escala de Likert, para medir los niveles de relación entre variables y dimensiones.

##### **Definición conceptual de la variable satisfacción laboral**

Se tiende la satisfacción laboral como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, así como el carácter económico y psicológico. (Herzberg, 2005, p.23).

**Definición operacional de la variable satisfacción laboral**

La variable satisfacción laboral para su mejor comprensión se ha dimensionado en dos dimensiones como: el carácter económico y el carácter psicológico, las mismas que contienen a la vez indicadores de estudio, para lo cual se ha elaborado ítems de acuerdo a la escala de Likert, para medir los niveles de relación entre variables y dimensiones.

## 2.2 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de Operacionalización de la variable trabajo en equipo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Identidad	Identificación con el equipo	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Nunca 1	Bajo
	Compromiso y responsabilidad			
Comunicación	Asignación de roles	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	Casi nunca 2	7 – 16
	Comunicación			
Ejecución	Unión en el equipo	15, 16, 17, 18, 19 y 20	A veces 3	Medio
	Autocontrol			
Regulación	Actitud proactiva	21, 22, 23, 24, 25 ,26 y 27	Casi siempre 4	17 – 26
	Resultados			
	Rendimiento			
	Información		Siempre 5	Alto
				27 - 35

*Fuente:* elaboración propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Carácter Económico	Condiciones físicas del entorno de trabajo	1 y 2		
	retribución económica	3		Bajo (5, 11)
	seguridad y estabilidad	4 y 5	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Medio (12, 18)
Carácter Psicológico	Relaciones con los compañeros de trabajo	6 y 7	4. Casi siempre 5. Siempre	Alto (19, 25)
	Apoyo y respeto a los superiores	8 a la 11		
	Reconocimiento por parte de los demás	12 a la 14		
	Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo	15		

*Fuente:* elaboración propia

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

La unidad de análisis seleccionado para el presente estudio es la sede del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, ubicado en Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima.

Al respecto de la población Arias (2010) definió que es: “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes” (p. 81). De acuerdo a la definición, se ha procedido a seleccionar como población de estudio a los 200 trabajadores del referido proyecto, quienes cumplen con requisitos que exige la presente investigación el de compartir espacios laborales y sus niveles de satisfacción como colaboradores de la institución pública.

### 2.3.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) son: “Quienes definen a la muestra como una esencia o un subgrupo de la población” (p. 175). Como se entiende la muestra es una porción que se desprende de la población, para ser sujetos de estudio, para el caso de esta investigación la muestra se extrajo aplicando una fórmula estadística como se detalla a continuación.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N = Población	200
Z = nivel de confianza.	95%
p = Probabilidad a favor.	0.5
q = Probabilidad en contra.	0.5
d = error de estimación.	5%
n = tamaño de la muestra	132



Para la investigación, la muestra estará constituida por 132 trabajadores que laboran en el Instituto Nacional de Estadística e Informática, ubicado en Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima.

De otro lado, referido a la técnica de muestreo, esta se realizará mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que, se contará con el padrón o relación de trabajadores del Proyecto CPV 2017 remitido por la oficina de recursos humanos. Mediante esta técnica seleccionaremos a los 132 trabajadores que conforman la muestra de estudio. Teniendo como requisito. Para que un trabajador sea incluido en la población de estudio, este debe de pertenecer a la planilla del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

La técnica que se empleó para esta investigación es la encuesta, basada en preguntas dirigidas a los integrantes de la muestra, quienes responden cada uno de los ítems diseñados de acuerdo a la escala Likert, las cuales serán sometidos a procesos estadísticos.

Al respecto Sánchez y Reyes (2006) definieron como: “Medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio” (p. 151). Por lo que es importante considerar las características comunes de quienes serán sometidos al estudio, que además compartan realidades similares como el espacio laboral, como es el caso del presente estudio ya que se trata de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

### **2.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento empleado para la recolección del presente estudio corresponde al cuestionario, que de acuerdo a Sánchez y Reyes (2006) son: “Constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionados con los objetivos del estudio” (p.151). Es por ello que el instrumento que ha sido adaptado de estudios anteriores ha pasado por la validación a través de juicio de

expertos antes de ser aplicados, porque se considera importante la objetividad de la misma porque ello permitirá explicar los fenómenos estudiados a través de los resultados de la misma.

Tabla 3  
*Ficha técnica de variable trabajo en equipo*

Campo	Descripción
Nombre:	Encuesta sobre trabajo en equipo
Autor:	Robbins y Coulter (2010), adaptado por Lucero Alegre Sonia Ernestina
Procedencia:	Lima- Perú, 2017
Objetivo:	Medir la percepción de los trabajadores sobre la variable trabajo en equipo
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Aproximadamente de 15 a 30 minutos.
Nivel de escala calificación:	La encuesta consta de 27 ítems
Estructura:	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

*Fuente:* Elaboración propia

Tabla 4  
*Ficha técnica de variable satisfacción laboral*

Campo	Descripción
Nombre:	Encuesta sobre satisfacción laboral
Autor:	Robbins y Coulter (2010), adaptado por Lucero Alegre Sonia Ernestina
Procedencia:	Lima- Perú, 2017
Objetivo:	Medir la percepción de los trabajadores sobre la satisfacción laboral
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Aproximadamente de 14 a 20 minutos.
Nivel de escala calificación:	La encuesta consta de 15 ítems.
Estructura:	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.4.3 Validez y confiabilidad del Instrumento

Al respecto Hernández, et al (2014) señala que: “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201). Por lo que como señalan los autores citados la validez de los instrumentos, se realizó mediante el juicio de expertos, la misma que consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de tres o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos; ello para poder dar opinión sobre el instrumento evalúan la misma desde las siguientes perspectivas: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que cumple con la suficiencia.

Tabla 5

*Validación de juicio de expertos*

Experto	Suficiencia	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Si	Si
Dr. Chantal Jara Aguirre	Si	Si
Dra. Rosalynn Flores Castañeda	Si	Si

*Fuente:* Elaboración propia

### 2.4.4 Confiabilidad del instrumento

Con respecto a los niveles de confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. La misma que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es la: “La confiabilidad de un instrumento de medición que se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210). Por lo que el instrumento ha sido aplicado una muestra piloto para poder establecer los niveles de fiabilidad de la misma, y como bien señalaron los metodólogos citados se trata de comprobar que cuando se somete el instrumento a la misma población piloto debe mostrar los mismos resultados, ello nos permitirá establecer el nivel de fiabilidad para luego ser aplicado a la muestra en estudio.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los valores de la siguiente tabla:

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Elaborado por George y Mellery 82002)

**2.4.5 Resultados de la fiabilidad por Alfa de Crombach**

Los resultados obtenidos luego de haber sometido el instrumento a la prueba piloto de acuerdo al coeficiente de Alfa de Crombach son:

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad del trabajo en equipo*

Variables/Dimensiones	Alfa de Crombach	Nº de Ítems
Trabajo en equipo	0,953	27
Identidad	0,879	8
Comunicación	0,882	7
Ejecución	0,855	6
Regulación	0,902	6
Satisfacción laboral	0,893	15
Carácter económico	0,708	5
Carácter psicológico	0,876	10

*Fuente:* Base de datos de la investigación

Como se puede apreciar en la tabla 7, al respecto de los resultados de la prueba de fiabilidad con respecto a la variable trabajo en equipo el coeficiente de

Alfa de Crombach e interpretando de acuerdo a los rangos y magnitudes de RTT (que significa teóricamente correlación del test consigo mismo), resultó en 0,953, la misma que se ubica en un rango muy alta, la misma que significa que el instrumento es aplicable. Con respecto a la dimensión identidad, el nivel de fiabilidad se ubica en el 0,879, la misma que corresponde a un nivel muy alto, lo que hace que el instrumento con respecto a la dimensión es aplicable. De la misma manera la dimensión comunicación el nivel de fiabilidad se ubica en 0,882, la misma que corresponde a un nivel muy alta, en consecuencia el instrumento también es aplicable. Con respecto a la dimensión ejecución el nivel de fiabilidad se ubica en 0,855 la misma que corresponde a un nivel muy alta por lo que el instrumento es aplicable. Finalmente el resultado de la dimensión regulación se ubica en 0,902 que corresponde a un nivel muy alta, haciendo que el instrumento también es aplicable.

A la vez en la tabla 7 se aprecia los resultados con referente a la variable satisfacción laboral, cuto resultado al someter al coeficiente de Alfa de Crombach e interpretando de acuerdo a los rangos y magnitudes de RTT a nivel de la variable se ubica en 0,893, que corresponde a un nivel muy alta, que significa que el instrumento es aplicable. La dimensión carácter económico cuyo resultado se ubica en 0,708 corresponde a un nivel alto, por lo que el instrumento es aplicable y finalmente la dimensión carácter psicológico cuyo resultado se ubica en 0,876 corresponde a un nivel muy alta por lo que el instrumento es aplicable.

En conclusión con respecto a los niveles de fiabilidad y como se observa en la tabla 7, de acuerdo al coeficiente de Alfa de Crombach se puede afirmar que existe un alto nivel de fiabilidad por lo que el instrumento en conjunto es aplicable para recabar información en la muestra seleccionada de la población compuesto por los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Esta parte de los métodos de análisis de datos, consiste de varios procesos, primero se recolectan los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística descriptiva como una herramienta de análisis. Luego se procede con el análisis de la estadística inferencial por la contrastación de las hipótesis se debe

realizar teniendo en cuenta los criterios como: la formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas, así como la determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, de la misma forma la elección del estadístico de prueba de la estimación del p-valor y la correspondiente toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula (Hevia, 2001, p. 46).

## **2.6 Aspectos éticos**

El desarrollo de la presente investigación cumple con los criterios éticos en todo el proceso de la misma, así los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están resultan del instrumento aplicado. Asimismo la investigación contó con la autorización correspondiente del jefe de la dirección donde se aplicó el instrumento, de igual manera se mantuvo el anonimato de los sujetos encuestados, así como el respeto y consideración y por ningún motivo se hizo prejuzgamiento alguno.

### **III. Resultados**

### 3.1 Presentación de resultados

#### Resultados de la variable trabajo en equipo

Tabla 8

*Frecuencia de niveles del trabajo en equipo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	55,30
Medio	32	24,25
Alto	27	20,45
Total	132	100,0

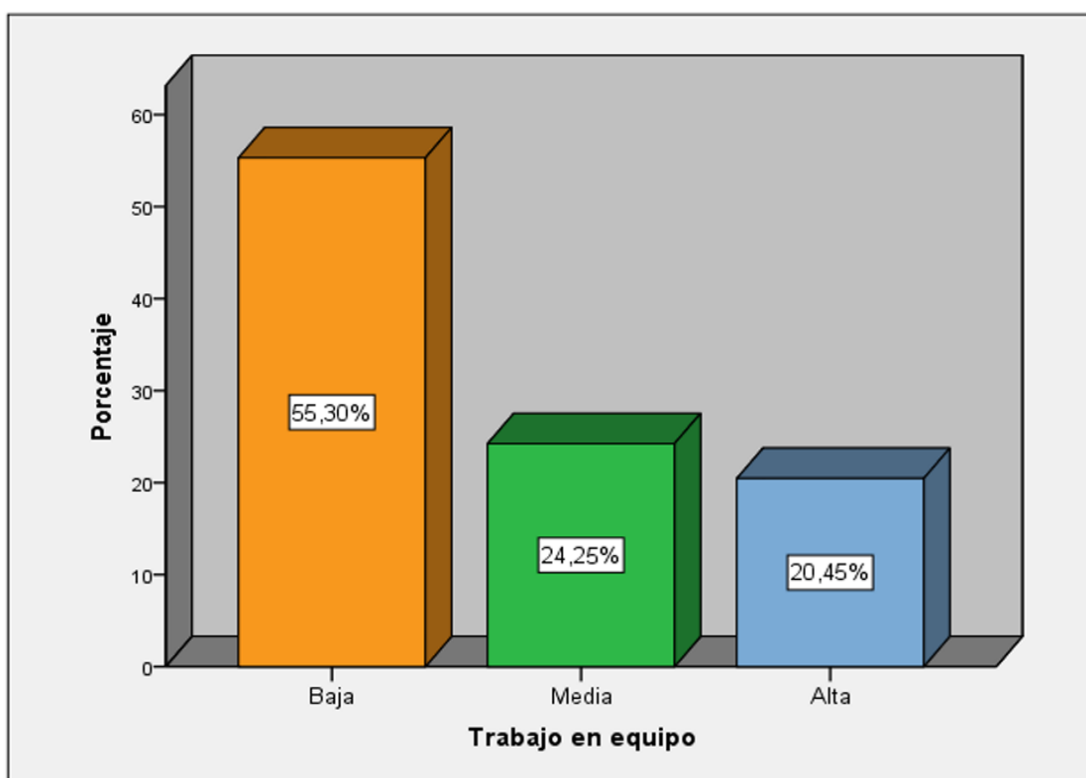


Figura 1: Niveles de la variable trabajo en equipo

Con respecto a la variable trabajo en equipo en la tabla 8 y la figura 1, se puede apreciar los resultados en la tabla de distribución de frecuencias y representada en el gráfico de barras, de total de 132 encuestados el 55,30% se ubican en un nivel bajo, mientras que el 24,25% se ubican en un nivel medio y solo el 20,45% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso señalar que en la institución se debe promover actividades que involucren el trabajo en equipo con el logro de objetivos comunes.



## Resultados de la dimensión identidad

Tabla 9

*Frecuencia de los niveles de la dimensión identidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	55,30
Medio	30	22,73
Alto	29	21,97
Total	132	100,0

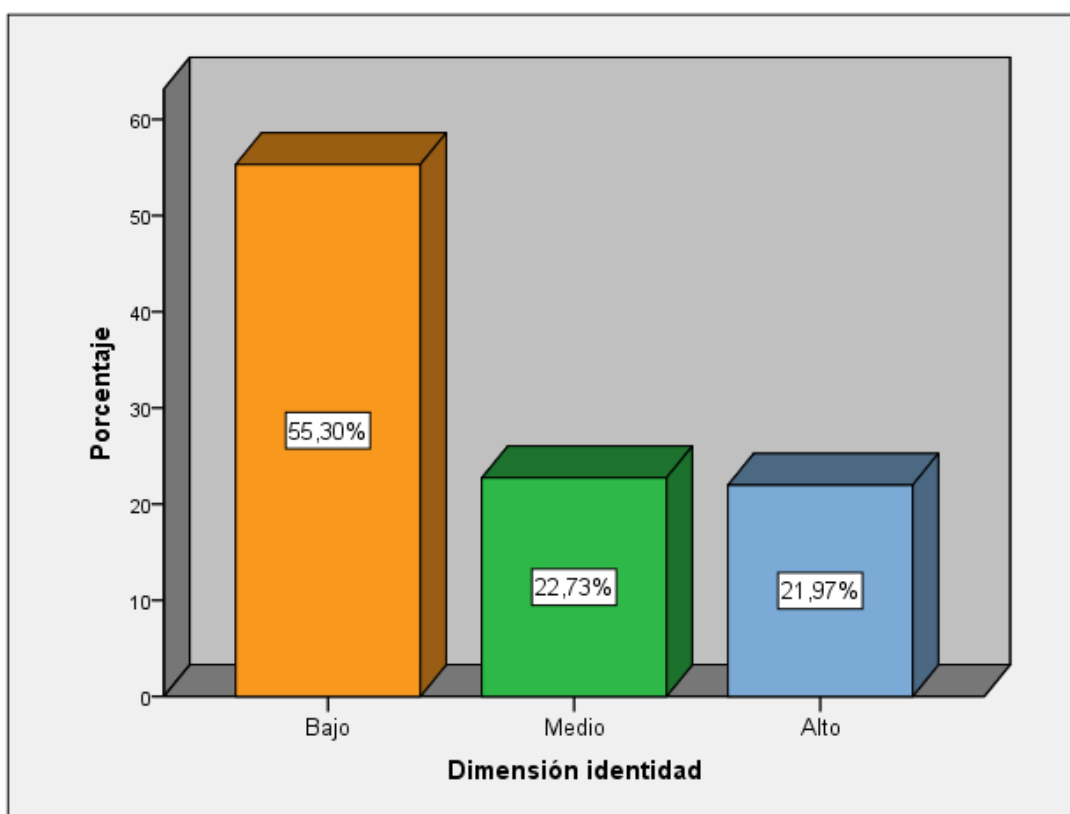


Figura 2: Niveles de la dimensión identidad

Con respecto a la dimensión identidad se puede apreciar en tabla 9 y la figura 2, del total de 132 encuestados el 55,30% se ubican en un nivel bajo, el 22,73% se ubican en un nivel medio y solo el 21,97% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso señalar que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática se debe promover actividades que fortalezcan la identidad con la institución así como los espacios propios del proyecto mencionado.

## Resultados de la dimensión comunicación

Tabla 10

### *Frecuencia de los niveles de la dimensión comunicación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	55,30
Medio	29	21,97
Alto	30	22,73
Total	132	100,0

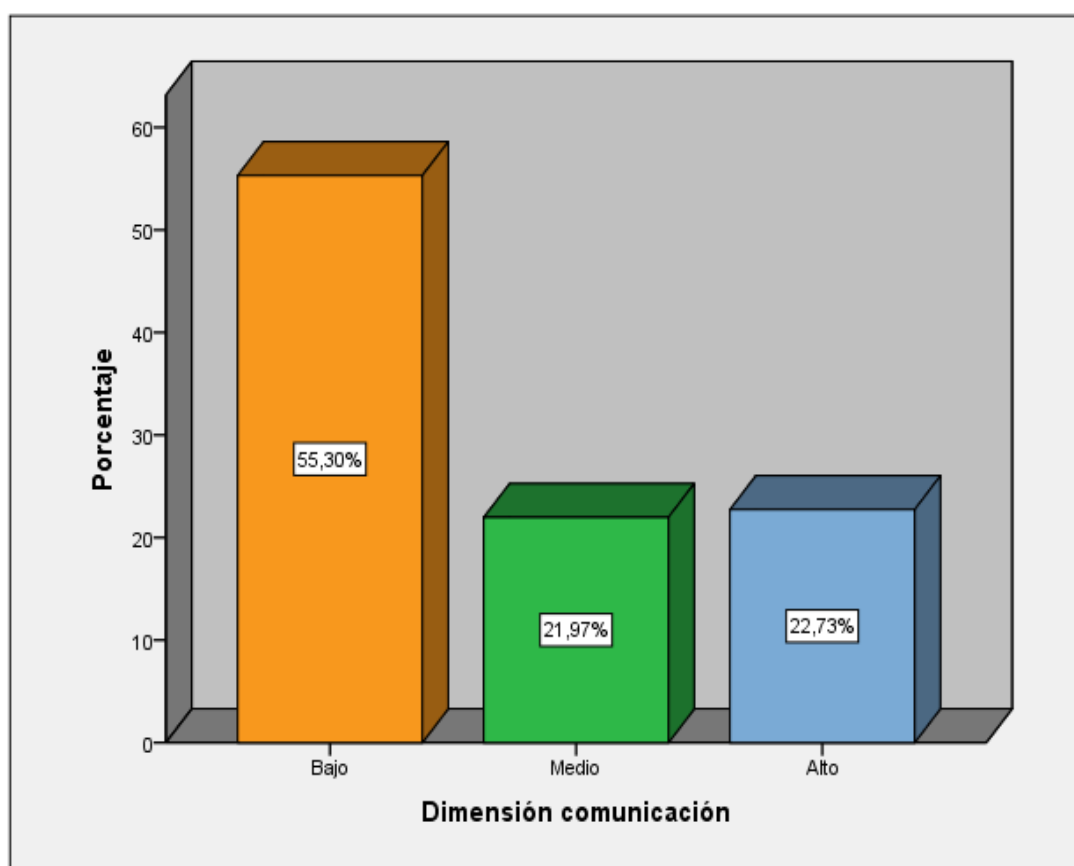


Figura 3: Niveles de la dimensión comunicación

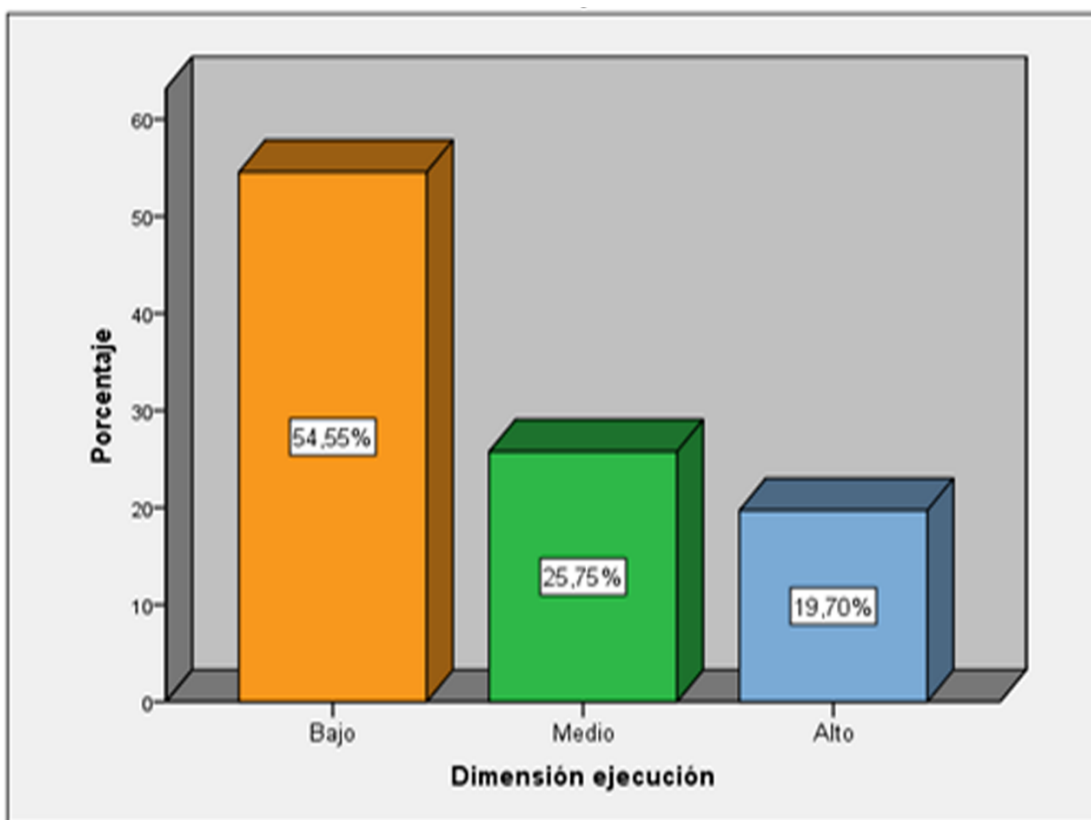
Con respecto a la dimensión comunicación se puede apreciar en tabla 10 y la figura 3, del total de 132 encuestados el 55,30% se ubican en un nivel bajo, el 21,97% se ubican en un nivel medio y el 22,73% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso señalar que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática se debe promover actividades que fortalezcan la comunicación con la finalidad de que los referidos trabajadores se desenvuelvan en un espacio de armonía y confianza que genera la buena comunicación.

## Resultados de la dimensión ejecución

Tabla 11

*Frecuencia de los niveles de la dimensión ejecución*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	54,55
Medio	34	25,75
Alto	26	19,70
Total	132	100,0



*Figura 4: Niveles de la dimensión trabajo en equipo*

Con respecto a la dimensión ejecución se puede apreciar los resultados en la tabla 11 y la figura 4, del total de 132 encuestados el 54,55% se ubican en un nivel bajo, el 25,75% se ubican en un nivel medio y solo el 19,70% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso señalar que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática se debe promover actividades que fortalezcan la ejecución colectiva de las actividades en el desarrollo del referido proyecto.

## Resultados de la dimensión regulación

Tabla 12

### *Frecuencia de los niveles de la dimensión regulación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	57,57
Medio	30	22,73
Alto	26	19,70
Total	132	100,0

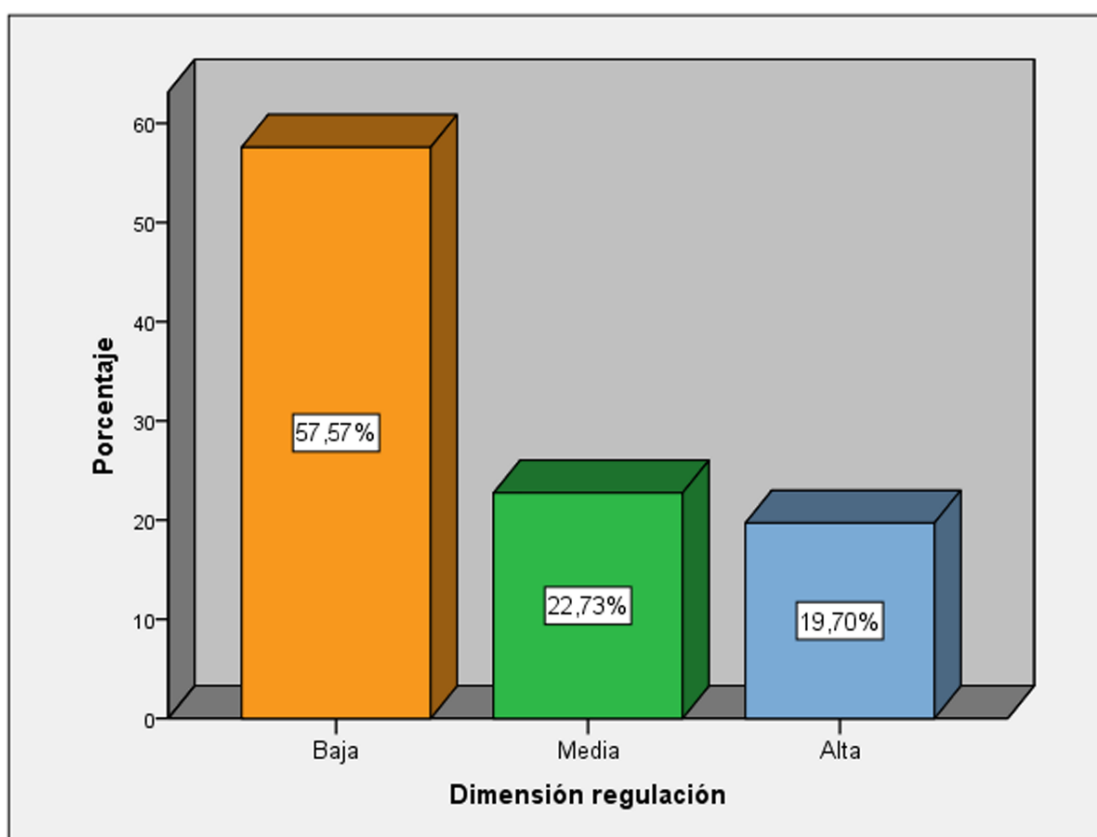


Figura 5: Niveles de la dimensión regulación

Con respecto a la dimensión regulación se puede apreciar los resultados en la tabla 12 y la figura 5, del total de 132 encuestados el 57,57% se ubican en un nivel bajo, el 22,73% se ubican en un nivel medio y solo el 19,70% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso señalar que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática las actividades deben ser reguladas de una manera formal por parte de quienes lideran los equipos de trabajo con la finalidad de orientar el trabajo al logro de los objetivos.

## Resultados de la variable satisfacción laboral

Tabla 13

*Frecuencia de los niveles de la satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	54,55
Medio	31	23,48
Alto	29	21,97
Total	132	100,0

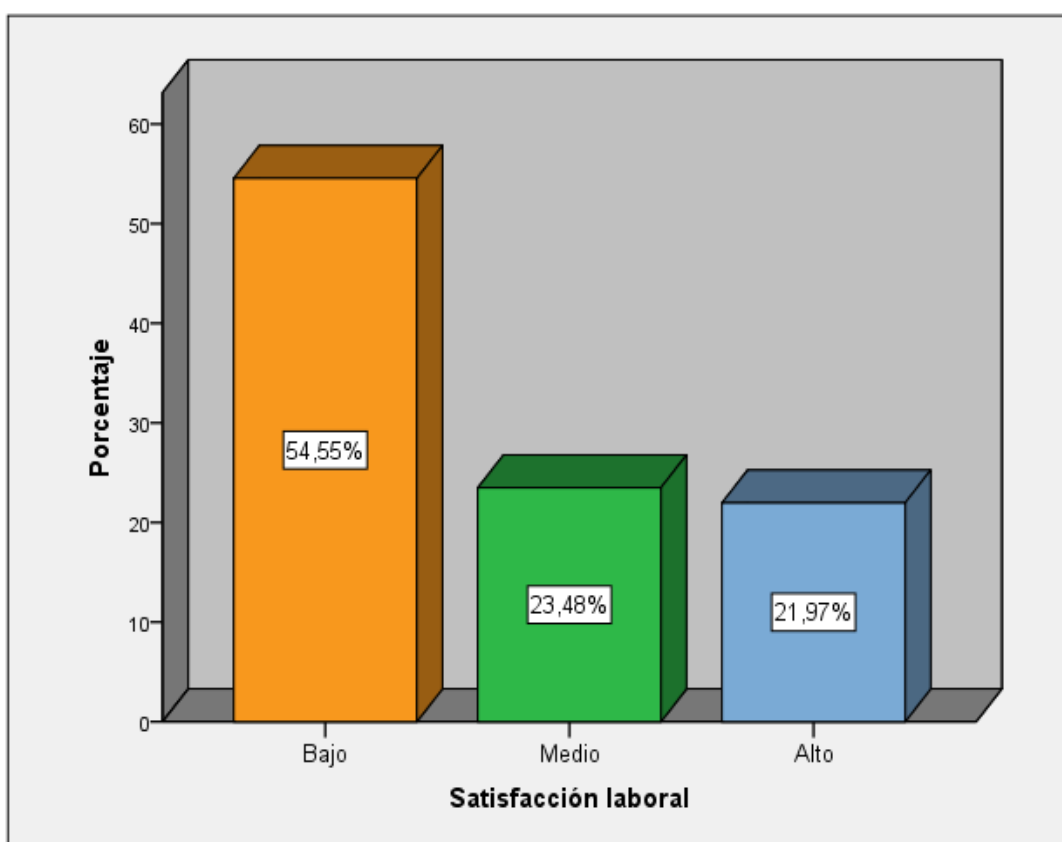


Figura 6: Niveles de la dimensión regulación

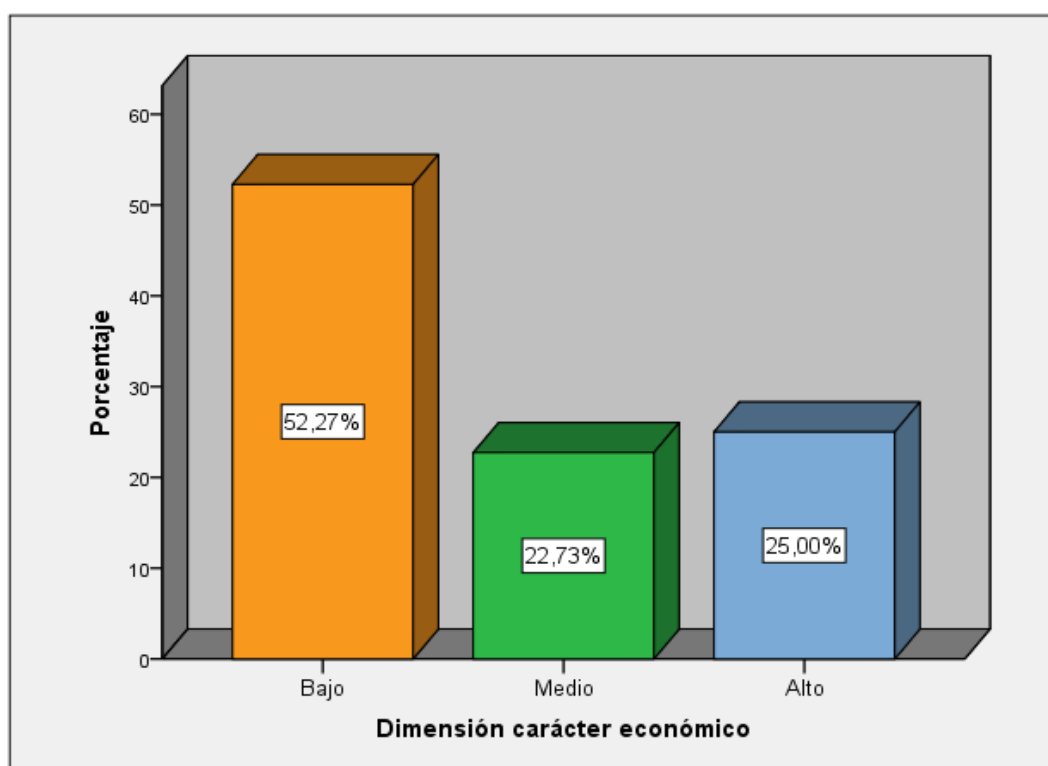
En la tabla 13 y la figura 6, se pueden apreciar los resultados con respecto a la variable satisfacción laboral, del total 132 encuestados el 54,55% se ubica en un nivel bajo, mientras que el 23,48% se ubica en un nivel medio y solo el 21,97% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática promover actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción laboral.

## Resultados de la dimensión carácter económico

Tabla 14

*Frecuencia de los niveles de la dimensión carácter económico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	69	52,27
Medio	30	22,73
Alto	33	25,00
Total	132	100,0



*Figura 7: Niveles de la dimensión carácter económico*

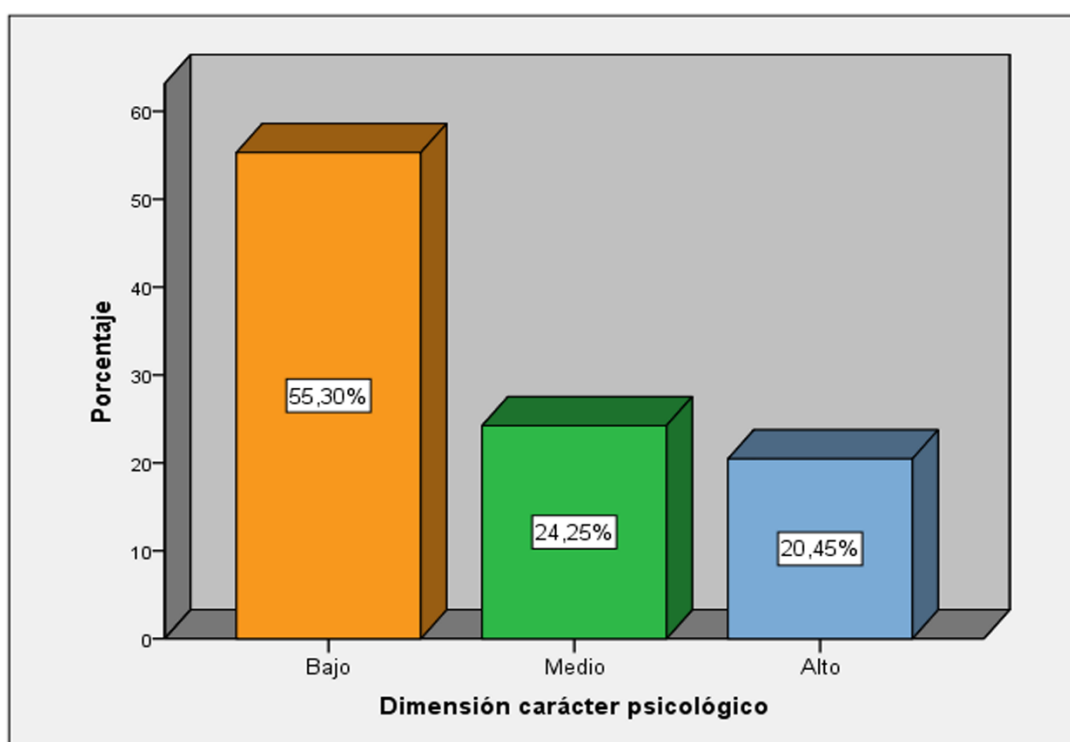
En la tabla 14 y la figura 7, se pueden apreciar los resultados con respecto a la dimensión carácter económico, del total 132 encuestados el 52,27%, se ubica en un nivel bajo, mientras que el 22,73% se ubica en un nivel medio y el 25,00% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática tener en cuenta la referida dimensión porque se sabe que el carácter económico mejora el desempeño de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales y por ende aumenta el nivel de satisfacción.

## Resultados de la dimensión carácter psicológico

Tabla 15

*Frecuencia de los niveles de la dimensión carácter psicológico*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	73	55,30
Medio	32	24,25
Alto	27	20,45
Total	132	100,0



*Figura 8: Niveles de la dimensión carácter psicológico*

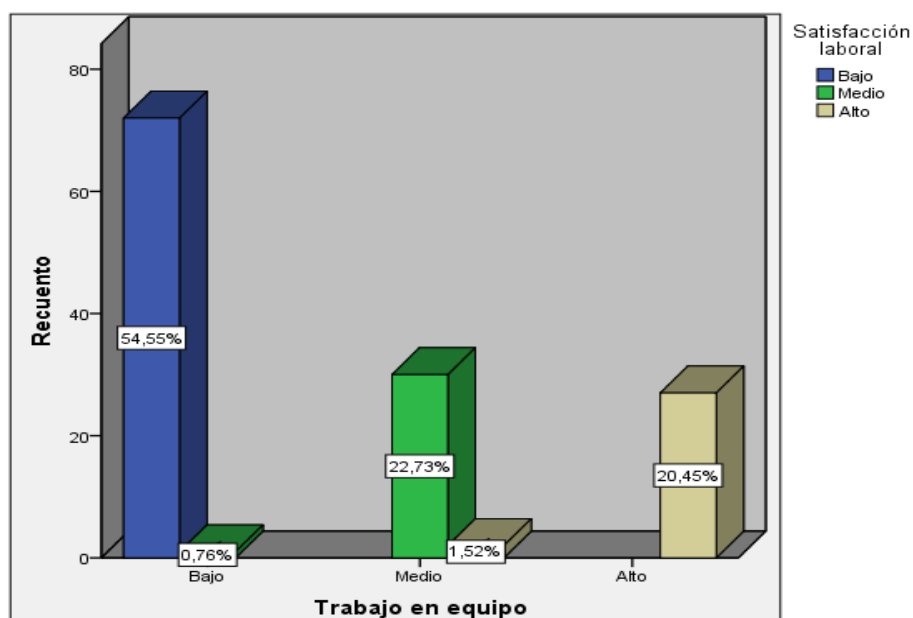
En la tabla 15 y la figura 8, se pueden apreciar los resultados con respecto a la dimensión carácter psicológico, del total 132 encuestados el 55,30%, se ubica en un nivel bajo, mientras que el 24,25% se ubica en un nivel medio y el 20,45% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática tener en cuenta la referida dimensión porque se sabe que el carácter psicológico tiene que ver con el estado de ánimo por ende mejora el desempeño de los trabajadores en el desarrollo de las actividades laborales generando mayores niveles de satisfacción.

## Resultados de tabla de contingencia entre la variable trabajo en equipo y satisfacción laboral

Tabla 16

*Tabla de contingencia entre las variables trabajo en equipo y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	72	1	0	73
		% del total	54,55%	0,76%	0,00%	55,30%
	Medio	Recuento	0	30	2	32
		% del total	0,00%	22,73%	1,52%	24,24%
	Alto	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,00%	0,00%	20,45%	20,45%
Total	Recuento	72	31	29	132	
	% del total	54,55%	23,48%	21,97%	100,0%	



*Figura 9: Niveles de contingencia entre variables trabajo en equipo y satisfacción laboral*

Como se puede observar en la tabla 16 y la figura 9 al respecto de los resultados de la tabla de contingencia sobre las variables trabajo en equipo y satisfacción laboral, el 54,55% se ubica en un nivel bajo, mientras que el 22,73% se ubica en el nivel medio y solo el 20,45% se ubica en un nivel alto, al respecto se puede señalar que estos resultados indican claramente que para que existe un nivel de satisfacción laboral se requiere mayor organización de los trabajos en equipos para que los logros alcanzados repercutan directamente en los niveles de satisfacción laboral.

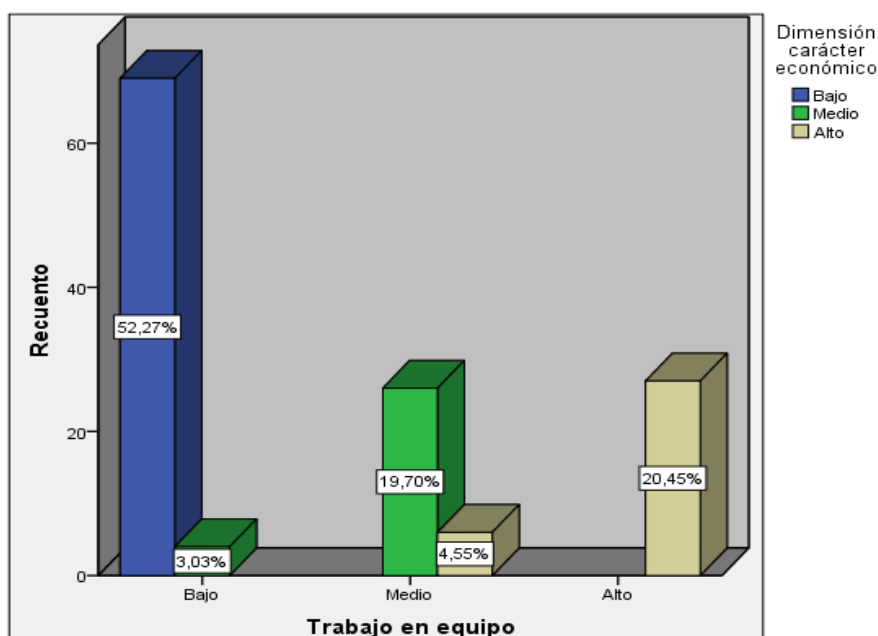


## Resultados de tabla de contingencia entre la variable trabajo y carácter económico

Tabla 17

*Tabla de contingencia entre las variables trabajo en equipo y carácter económico*

		Dimensión carácter económico			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	69	4	0	73
		% del total	52,27%	3,03%	0,00%	55,30%
	Medio	Recuento	0	26	6	32
		% del total	0,00%	19,70%	4,55%	24,24%
	Alto	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,00%	0,00%	20,45%	20,45%
Total	Recuento	69	30	33	132	
	% del total	52,27%	22,73%	25,00%	100,0%	



*Figura 10: Niveles de contingencia entre trabajo en equipo y carácter económico*

Como se puede observar en la tabla 17 y la figura 10 al respecto de los resultados de la tabla de contingencia sobre las variables trabajo en equipo y la dimensión carácter económico, el 52,27% se ubica en un nivel bajo, mientras que el 19,70% se ubica en el nivel medio y solo el 20,45% se ubica en un nivel alto, al respecto se puede señalar el carácter económico y una buena organización del trabajo en equipo generan buenos niveles de satisfacción laboral.

## Resultados de tabla de contingencia entre la variable trabajo y carácter psicológico

Tabla 18

*Tabla de contingencia entre las variables trabajo en equipo y carácter psicológico*

		Dimensión carácter psicológico			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	73	0	0	73
		% del total	55,30%	0,00%	0,00%	55,30%
	Medio	Recuento	0	32	0	32
		% del total	0,00%	24,24%	0,00%	24,24%
	Alto	Recuento	0	0	27	27
		% del total	0,00%	0,00%	20,45%	20,45%
Total	Recuento	73	32	27	132	
	% del total	55,30%	24,24%	20,45%	100,0%	

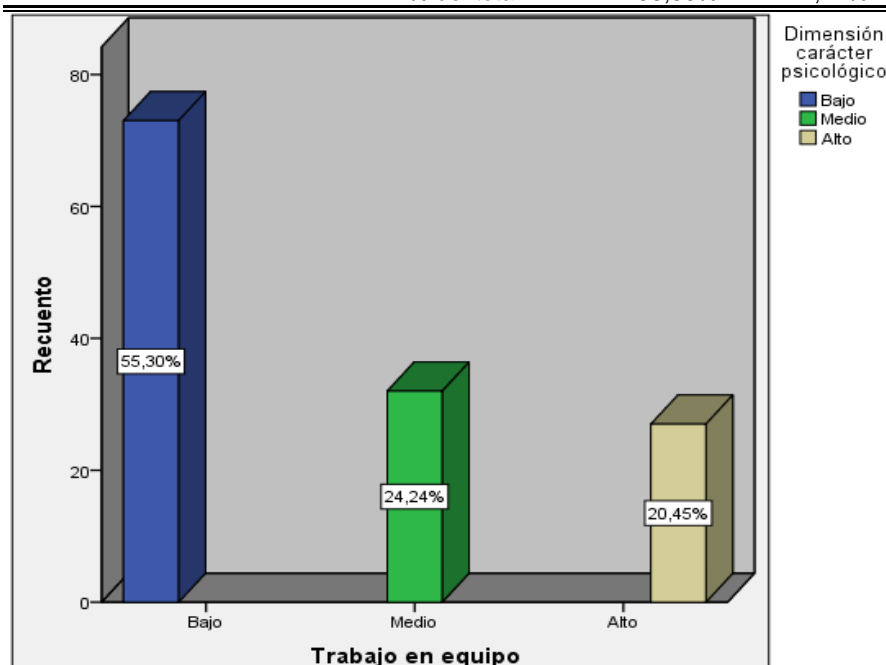


Figura 11: Niveles de contingencia entre trabajo en equipo y carácter psicológico

Como se puede observar en la tabla 18 y la figura 11 al respecto de los resultados de la tabla de contingencia sobre las variables trabajo en equipo y la dimensión carácter psicológico, el 55,30% se ubica en un nivel bajo, mientras que el 24,24% se ubica en el nivel medio y solo el 20,45% se ubica en un nivel alto, al respecto se puede señalar el carácter psicológico y una buena organización del trabajo en equipo generan buenos niveles de satisfacción laboral.

### 3.2 Contrastación de hipótesis por regresión logística ordinal

Para el proceso de contrastación de hipótesis se determina por el modelo estadístico de regresión logística ordinal con un nivel de confianza al 95%, dejando un margen de error del 5%.

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si p-valor < 0,05, se rechaza la  $H_0$

Si p-valor > 0,05, se acepta la  $H_0$

#### Hipótesis general

Existe influencia directa del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

Tabla 19  
*Prueba de Chi-cuadrado de variables*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	264,000 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	262,870	4	,000
Asociación lineal por lineal	131,000	1	,000
N de casos válidos	132		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,52

Como se muestra en la tabla 19 los resultados con respecto al Chi-cuadrado la significancia asintótica se ubica en 0,000 con respecto a Pearson, con respecto a razón de verosimilitud en 0,000 y finalmente con respecto a la asociación lineal por lineal en 0,000. Por lo que de acuerdo a los resultados mostrados y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y a la vez que existe un buen nivel de correlación entre las variables trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Tabla 20  
*Estimaciones de parámetro de hipótesis general*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V1agrupada = 1]	-22,661	742,822	,001	1	,976	-1478,565	1433,243
	[V1agrupada = 2]	-2,603	,733	12,61	1	,000	-4,039	-1,166
				4				
Ubicación	[V2agrupada=1]	-40,675	1214,962	,001	1	,973	-2421,956	2340,607
	[V2agrupada=2]	-19,260	742,821	,001	1	,979	-1475,163	1436,643
	[V2agrupada=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 20 se presenta las estimaciones de parámetros de hipótesis general con nivel de confianza del 95%, el valor de significancia con respecto a la variable agrupada 1 se ubica en un nivel de 0,976, mientras que con respecto a la variable agrupada 2 se ubica en un nivel de 0,000, lo que significa que en general muestra un buen nivel de confianza, pero que se debe observar con cuidado.

Tabla 21  
*Pseudo R cuadrado de variables*

Cox y Snell	,843
Nagelkerke	,976
McFadden	,928

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 21 con respecto a la contrastación de la hipótesis sobre la influencia directa del trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del proyecto CPV del INEI, el p-valor es <0,05, las misma que tomando en cuenta la regla de decisión se puede señalar que existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluir que efectivamente existe influencia de la variable trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral. Además que en los valores mostrados en la tabla 21 sobre Pseudo R cuadrado Nagelkerke señala que el 97,6% que por definición ccuanto más alto es la R-cuadrado más explicativo es el modelo.

### Hipótesis Específica 1

Existe influencia directa del trabajo en equipo en dimensión carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

Tabla 22

*Prueba de Chi-cuadrado de trabajo en equipo y carácter económico*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	199,182 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	208,017	4	,000
Asociación lineal por lineal	117,870	1	,000
N de casos válidos	132		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,14.

Como se muestra en la tabla 22 los resultados con respecto al Chi-cuadrado la significancia asintótica se ubica en 0,000 con respecto a Pearson, con respecto a razón de verosimilitud en 0,000 y finalmente con respecto a la asociación lineal por lineal en 0,000. Por lo que de acuerdo a los resultados mostrados y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y a la vez se puede señalar que existe un buen nivel de correlación entre las variables trabajo en equipo la dimensión carácter económico.

Tabla 23

*Estimaciones de parámetro de hipótesis específico 1*

	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [V1agrupada = 1]	-21,072	1247,664	,000	1	,987	-2466,449	2424,305
[V1agrupada = 2]	-1,504	,451	11,106	1	,001	-2,389	-,619
Ubicación [V2D1agrupado=1]	-40,094	2049,509	,000	1	,984	-4057,057	3976,870
[V2D1agrupado=2]	-19,200	1247,664	,000	1	,988	-2464,577	2426,177
[V2D1agrupado=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 23 se presenta las estimaciones de parámetros de hipótesis general con nivel de confianza del 95%, el valor de significancia con respecto a la

variable agrupada 1 se ubica en un nivel de 0,987, mientras que con respecto a la variable agrupada 2 se ubica en un nivel de 0,001, lo que significa que en general muestra un buen nivel de confianza, pero que se debe observar con cuidado.

Tabla 24

*Pseudo R cuadrado de trabajo en equipo y carácter económico*

Cox y Snell	,803
Nagelkerke	,930
McFadden	,816

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 24 con respecto a la contrastación de la hipótesis sobre la influencia del trabajo en equipo sobre la dimensión carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del INEI, el p-valor es  $<0,05$ , las misma que tomando en cuenta la regla de decisión se puede señalar que existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluir que efectivamente existe influencia de la dimensión carácter económico sobre la satisfacción laboral. Además que en los valores mostrados en la tabla 24 sobre Pseudo R cuadrado Nagelkerke señala que hay un 93,06% de variabilidad del modelo.

### Hipótesis específica 2

Existe influencia directa del trabajo en equipo en dimensión carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

Tabla 25

*Prueba de Chi-cuadrado de trabajo en equipo y carácter psicológico*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	264,000 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	262,870	4	,000
Asociación lineal por lineal	131,000	1	,000
N de casos válidos	132		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,52.

Como se muestra en la tabla 25 los resultados con respecto al Chi-cuadrado la significancia asintótica se ubica en 0,000 con respecto a Pearson, con respecto

a razón de verosimilitud en 0,000 y finalmente con respecto a la asociación lineal por lineal en 0,000. Por lo que de acuerdo a los resultados mostrados y de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y a la vez se puede señalar que existe un buen nivel de correlación entre las variables trabajo en equipo la dimensión carácter psicológico.

Tabla 26

*Estimaciones de parámetro de hipótesis específico 2*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V1agrupada = 1]	-39,050	233,896	,028	1	,867	-497,478	419,377
	[V1agrupada = 2]	-13,771	188,183	,005	1	,942	-382,602	355,061
Ubicación	[V2D2agrupado=1]	-53,060	267,101	,039	1	,843	-576,569	470,449
	[V2D2agrupado=2]	-26,434	212,809	,015	1	,901	-443,532	390,663
	[V2D2agrupado=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 26 se presenta las estimaciones de parámetros de hipótesis general con nivel de confianza del 95%, el valor de significancia con respecto a la variable agrupada 1 se ubica en un nivel de 0,967, mientras que con respecto a la variable agrupada 2 se ubica en un nivel de 0,942, lo que significa que en general muestra un buen nivel de confianza, pero que se debe observar con cuidado.

Tabla 27

*Pseudo R cuadrado de trabajo en equipo y carácter psicológico*

Cox y Snell	,864
Nagelkerke	1,00
McFadden	1,00

Función de enlace: Logit.

Como se puede observar en la tabla 27 con respecto a la contrastación de la hipótesis sobre la influencia del trabajo en equipo sobre el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del INEI, el p-valor es <0,05, la misma que tomando en cuenta la regla de decisión se puede señalar que existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluir que efectivamente existe

influencia de la dimensión carácter psicológico sobre la satisfacción laboral. Además que en los valores mostrados en la tabla 27 sobre Pseudo R cuadrado Nagelkerke señala que hay un 100% de variabilidad del modelo.



## **IV. Discusión**

En referencia al objetivo general que fue determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general de acuerdo al modelo estadístico de Chi-cuadrado el p-valor se ubica por debajo de 0,05, por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe influencia del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral y se rechaza la hipótesis nula, además el valor de la prueba de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke resultó en un nivel de 0,976, considerada un nivel alto. Un resultado similar fue el trabajo de Aguilar (2014) que su tesis sobre el trabajo en equipo y clima organizacional en el caso de Guatemala, señala que es necesario fortalecer el trabajo en equipo para lograr un buen clima organizacional porque ambos están relacionados, por lo que es importante señalar que al respecto de la satisfacción laboral se debe partir de fortalecer el trabajo en equipo toda vez que el personal que labora en el INEI está conformado por un equipo multidisciplinario, la misma que con una adecuada orientación y dirección puedan lograr mejores resultados y por ende lograr buenos niveles de satisfacción.

En el mismo sentido Peñarreta (2014) en su tesis sobre la influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral en el caso de Ecuador, señala que éstos influyen en el nivel de organización de los equipos de trabajo, por lo que es importante la labor de un buen líder que desarrolle un estilo adecuado para que los trabajadores se integren al equipo y todos puedan visualizar los objetivos comunes, participar de manera organizada y asumiendo como propio los resultados, las cuales generan en la práctica mejores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores participantes, por lo que si bien es cierto es un contexto y tiempo diferente pero cuando se trata de la gestión de personal, así como la gestión de sus talentos se comparten similares realidades y por ende se pueden mejorar las estrategias y realmente alcanzar buenos niveles de satisfacción.

A la vez es preciso Arrieta y García (2013) quienes en su tesis sobre el análisis de la satisfacción laboral en el caso colombiano, señalaron que en la satisfacción laboral inciden variables como la edad, el nivel educativo, las horas laborales así como el salario percibido, la misma que se considera como factores que generan buenos niveles de satisfacción y el bienestar familiar en ese sentido en el caso de la presente investigación, son también variables a considerar para su

análisis, ya que los trabajadores del INEI conforman un equipo multidisciplinario, así como de diferentes generaciones y realidades familiares, por lo que es fundamental el trabajo en equipo bien direccionado y con los objetivos claros, para que con la participación activa de todos los trabajadores o colaboradores se alcance dichos objetivos y ello se traduzca en una buena satisfacción laboral y además genere bienestar familiar.

Al respecto a nivel nacional se hallan resultados que muy bien se pueden comparar y discutir en contextos y tiempo distintos como el caso de Martínez (2014) en un estudio sobre la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores señala que la insatisfacción genera en ellos desánimos y desmotivación, la cual son señales negativas si se quiere lograr resultados óptimos o simplemente el logro de los objetivos institucionales establecidos, además esto genera una cadena de consecuencias que puede terminar en la fuga de talentos humanos, por lo que la organización estaría perdiendo a sus mejores colaboradores, por lo que es preciso desarrolla un buen nivel de liderazgos en los trabajos en equipo y de esta manera lograr la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución.

En referencia al primer objetivo específico el cual indica determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, los resultados del p-valor se ubican por debajo de 0,05, por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe una influencia del trabajo en equipo sobre el carácter económico y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además se puede inferir que existe una influencia directa de la referida variable sobre la dimensión carácter económico como factor de satisfacción laboral. Un resultado similar se observa en el trabajo de presentado por Aguilar (2014) sobre el trabajo en equipo y clima organizacional, quien señaló en el caso de Guatemala que debe existir una constante capacitación al personal de manera permanente favoreciendo a la vez la unidad económica o los ingresos económicos de los colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, esta realidad descrita en el contexto señalado no es ajeno a las realidades materia de esta investigación ya que las capacitaciones favorecen el desempeño de los trabajadores, la misma que trae como consecuencia mejoras económicas para los trabajadores por lo tanto mejora los niveles de

satisfacción en los trabajadores, en el contexto actual el valor de los recursos económicos genera bienestar, cuando el trabajador siente que el fruto de su labor le permite ofrecerles bienestar a su familia, ello contribuye también al desempeño laboral.

A la vez es preciso señalar a Arrieta y García (2013) que presentaron un estudio sobre el análisis de la satisfacción laboral del caso de Cartagena de Indias – Colombia, quienes concluyeron que aparte de la edad, las horas de jornada laboral también es un factor importante considerar los niveles de ingresos económicos las cuales generan bienestar en los trabajadores y por ende aumentan los niveles de satisfacción laboral de la misma forma en el caso del presente estudio el factor económico permite a los trabajadores de las instituciones del Estado por lo que además en este estudio se ha señalado que el carácter económico tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

En el caso nacional es preciso citar a Martínez (2014) quien presentó un estudio sobre la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del caso del SATT – Trujillo, en esta caso el estudio señala que el carácter económico como retribución a los trabajadores genera bienestar individual y familiar por lo que influye directamente en la satisfacción laboral, pero ello no se refleja en la productividad de la labor desempeñada así como en el ejercicio honesto de la función pública, para el caso del presente estudio si bien es cierto que el carácter económico es importante para lograr los niveles de satisfacción laboral, también es preciso señalar la parte de la motivación del personal que se debe gestionar a nivel de los equipos de trabajo, para que la productividad en el espacio laboral sea óptima y que ello se traduzca en el logro de la satisfacción laboral.

En referencia al segundo objetivo específico el cual indica determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, el resultado del p-valor se ubica por debajo de 0,05, por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que el trabajo en equipo influye en el carácter psicológico y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además se puede inferir que existe una influencia directa de la referida variable sobre la dimensión carácter psicológico como factor

de satisfacción laboral. Un resultado similar fue el estudio presentado por Aguilar (2014) en un estudio presentado sobre el trabajo en equipo y el clima organizacional en el caso de Guatemala, señaló que el trabajo en equipo se relaciona con el clima organizacional, considerando el carácter psicológico como punto principal para la conformación de los equipos de trabajo, ya que este factor permite gestionar de forma satisfactoria el equipo de colaboradores en el logro de los objetivos comunes que son los objetivos institucionales. Es así que se encuentran coincidencias con el caso en estudio, ya que se demostró que existe una relación significativa entre el carácter psicológico y el trabajo en equipo, ello permite considerar a los trabajadores del INEI conformar equipos multidisciplinarios garantizando el éxito de los proyectos emprendidos por la institución.

Asimismo es preciso señalar a Peñarreta (2014) quien presentó un estudio al respecto de la influencia de los estilos de liderazgo el caso de los trabajadores de la municipalidad de Loja – Ecuador, logró establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral considerando para ello el carácter psicológico como factor importante en el logro de la composición de los equipos de trabajo que funcionan bajo los estilos de liderazgos apropiados para gestionar un equipo multidisciplinario de trabajadores como es el caso de los trabajadores municipales de Loja, en caso materia de estudio es concordante los resultados que existe relación significativa entre el carácter psicológico y el trabajo en equipo, ello además orientado al logro de la satisfacción laboral de los trabajadores del INEI.

Finalmente es preciso considerar a Zapata y Morales (2014) en el estudio presentado sobre la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en caso de la empresa Chimu de Trujillo, que señalaron que existe un nivel de relación entre la satisfacción laboral y la productividad, en el que hacen referencia también al carácter psicológico en el logro de los objetivos en la productividad de la empresa, por lo que queda demostrado que existe una influencia psicológica en su productividad que se refleja en su estado de ánimo y finalmente se observa en su productividad, en el caso de este estudio es claro el resultado obtenido cuando se señala que existe una relación significativa entre el carácter psicológico y el trabajo en equipo como variable que engloba estos factores propios de los trabajadores de grandes organizaciones y entidades públicas como el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

## **V. Conclusiones**

En el desarrollo de la investigación y como fruto del proceso de la misma se llegaron a las conclusiones que a continuación se detallan:

**Primera:** Sobre el objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que existe el nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de verosimilitud en 0,000, lo que afianzan la hipótesis de que existe una influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral.

**Segunda:** Sobre el primer objetivo específico determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que el nivel de la razón de verosimilitud se encuentra en 0,000, la misma que se ubica por debajo del p-valor (0,05), por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe influencia directa del trabajo en equipo sobre el carácter económico y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además se puede inferir que existe una influencia directa de la referida variable sobre la dimensión carácter económico como factor de satisfacción laboral.

**Tercera:** Sobre el segundo objetivo específico, determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que el nivel de razón de verosimilitud es 0,000, la misma que se ubica por debajo del p-valor (0,05), por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe una correlación significativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además se puede inferir que existe una influencia directa de la referida variable sobre la dimensión carácter psicológico como factor de satisfacción laboral.

## **VI. Recomendaciones**



A la luz de los resultados y las conclusiones del trabajo de investigación y con la venia de la institución y los señores del jurado, me permito hacer las siguientes recomendaciones, esperando ser tomadas en cuenta:

**Primera:** En referencia al objetivo general se puede recomendar que a pesar de que existe buenos niveles de correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, no se puede negar que es preciso desarrollar actividades orientados a fortalecer desde la conformación de los equipos así como el acompañamiento en el proceso de su desarrollo como parte de una adecuada gestión del talento humano para los niveles de satisfacción se refleje finalmente tanto a nivel de la institución como en caso de los trabajadores.

**Segunda:** En referencia al primero objetivo específico, es preciso recomendar que la remuneración debe estar acompañado por una gestión de liderazgo propositivo y motivador a cargo de los diferentes proyectos que se gestionan en el INEI, porque permite conocer el nivel de compromiso que tienen los trabajadores con la institución la cual requiere ser fortalecido por una adecuada política salarial y de condiciones de trabajo.

**Tercera:** En referencia al segundo objetivo específico es importante velar por el carácter psicológico, además por profesionales idóneos en la atención psicológica, porque los trabajadores como todo ser humano enfrente situaciones que afectan su desempeño, por lo que se hace necesario un acompañamiento permanente, para lograr mejor desempeño laboral y compromiso con la institución.

## **VII. Referencias**

- Aguilar (2014). *Trabajo en equipo y clima organizacional. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango*, (Tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: [goo.gl/ZCejrD](http://goo.gl/ZCejrD).
- Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades*, (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [goo.gl/BDyGNC](http://goo.gl/BDyGNC).
- Álvarez, J. (1997). *Desarrollando equipos de trabajo en las empresas chilenas de hoy*. Chile: UCh – FCFM. Recuperado de: [goo.gl/S9m86y](http://goo.gl/S9m86y).
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. España: NetbibloS.L. Recuperado de: [goo.gl/ZtQcrp](http://goo.gl/ZtQcrp).
- Arrieta y García (2013). *Análisis de la Satisfacción Laboral de los ocupados en el sector comercial de Cartagena de Indias, 2013*, (Tesis de maestría), Universidad de Cartagena, Colombia. Recuperado de: [goo.gl/czEqr3](http://goo.gl/czEqr3).
- Arrieta, C. y Navarro, J. (2008). *Motivación en el trabajo: viejas técnicas nuevos horizontes*. Costa Rica: PCPSIC. Recuperado de: [goo.gl/5EQrri](http://goo.gl/5EQrri).
- Balbín, M. (2009). *Roles de equipos de trabajo*. Londres: WH Ltda. Recuperada de: [goo.gl/tDZT6g](http://goo.gl/tDZT6g).
- Bonifaz, M. (2013). *¿Qué buscan los empleadores al momento de contratar personal?*. Perú: PUCP. Recuperado de: [goo.gl/dh4tq](http://goo.gl/dh4tq).
- Campbell, D. y Stanley, J. (2002). *Diseño no experimentales y causales en la investigación social*. Argentina: Amorrortu. Recuperado de: [goo.gl/2mdZTe](http://goo.gl/2mdZTe).
- Carvalho, R. (2013). *Esquemas de vinculación entre el sector productivo y el sector educativo*. Colombia: DSNCC. Recuperado de: [goo.gl/hUK7xh](http://goo.gl/hUK7xh).
- Díaz, J. (2008). *Formulación y evaluación de proyectos de desarrollo*. Perú: MJSPD. Recuperado de: [goo.gl/jNjuHK](http://goo.gl/jNjuHK).

- Díaz, S. (2000). Trabajo en equipo para la calidad. Chile: UCh-FCFM. Recuperado de: [goo.gl/aMzQyG](http://goo.gl/aMzQyG).
- EDEN (2015). Felicidad en el trabajo: La llave para abrir la puerta de la productividad. España: URJC. Recuperado de: [goo.gl/vMkyPw](http://goo.gl/vMkyPw).
- Fainstein, H. (1998). El trabajo en equipo en las organizaciones. Argentina: UBAFCE. Recuperado de: [goo.gl/qyx9it](http://goo.gl/qyx9it).
- Gallup, W. (2015). *Analytics & advice about everything that matters*. Canada: Gallup. Recuperado de: [goo.gl/Vc1Nks](http://goo.gl/Vc1Nks).
- García, D. (2010). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*. Perú: CV. Recuperado de: [goo.gl/n9HhTt](http://goo.gl/n9HhTt).
- González (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral – estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de transactel*, (Tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: [goo.gl/p3LvMG](http://goo.gl/p3LvMG).
- González, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral – estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de transactel. Universidad Rafael Landívar, Guatemala* (Tesis de maestría). Guatemala. Recuperado de: [goo.gl/bBsh8R](http://goo.gl/bBsh8R).
- Gutiérrez (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil, bases para futuras investigaciones*, (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [goo.gl/yhnmvS](http://goo.gl/yhnmvS).
- Gutiérrez, G. (2015). Liderazgo clave para empresas exitosas en el futuro. México: McGraw-Hill. Recuperado de: [goo.gl/UF12fP](http://goo.gl/UF12fP).
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, (Tesis de maestría). Perú: PUCP. Recuperado de [goo.gl/bBsh8z](http://goo.gl/bBsh8z)

- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work value. EE.UU.: Journal of Nursing Management. Recuperado de: [goo.gl/oHnP4d](http://goo.gl/oHnP4d).
- Herzberg, I. (2005). *Orthodox Job Enrichment: A Common Sense Approach to People at Work*. En: Defense Management Journal. Recuperado de: [goo.gl/JD444E](http://goo.gl/JD444E)
- INET (2016). *Demanda de competencias laborales en un mundo globalizado*. Argentina: NOA. Recuperado de: [goo.gl/bBsh7R](http://goo.gl/bBsh7R).
- Katzembach y Smith (1993). *La sabiduría de los equipos*. España: Díaz de Santos. S.A. Recuperado de: [gg.gl/yWRw4V](http://gg.gl/yWRw4V).
- Marcela (2013). *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia, 2012*, (Tesis de maestría), Universidad del Valle, Cali-Colombia. Recuperado de: [goo.gl/BGwAeg](http://goo.gl/BGwAeg).
- Martínez (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de Administración tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*, (Tesis de maestría), Universidad Particular Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Recuperado de: [goo.gl/ncMuNj](http://goo.gl/ncMuNj).
- Mehech, C. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Colombia: Handle. Recuperado de: [goo.gl/yARRuz](http://goo.gl/yARRuz).
- Navarro, E. (2003). *La satisfacción laboral en el siglo XX*. España: URJII. Recuperado de: [goo.gl/uazqgT](http://goo.gl/uazqgT).
- Newton, T. y Kaenan, T. (1991). Further analysis of the dispositional argument in organizational behavior. EE.UU.: Journal of Nursing Management. Recuperado de: [goo.gl/oDewbZ](http://goo.gl/oDewbZ).
- Oscó (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*, (Tesis de maestría), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima-Perú. Recuperado de: [goo.gl/HJpH1x](http://goo.gl/HJpH1x).
- Padrón, J. (1998). *La estructura de los procesos de investigación*. Colombia: ECH. Recuperado de: [goo.gl/4ywQLj](http://goo.gl/4ywQLj).

- Palacio, D. (2014). Estrategias de comunicación, motivación y liderazgo orientados al fortalecimiento de procesos de cultura organizacional. Colombia: MPS. Recuperado de: [goo.gl/tRdJxV](http://goo.gl/tRdJxV).
- Peñarreta (2014). *La influencia de los estilos de liderazgos en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipalidad de Loja*, (Tesis de maestría), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de: [goo.gl/czEqoo](http://goo.gl/czEqoo).
- Rivera, R. (2016). *Recursos humanos – conoce las dimensiones de trabajo en equipo*. Perú: UP. Recuperado de: [goo.gl/AuNBFC](http://goo.gl/AuNBFC).
- Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica. Chile: UCh-FCSCP. Recuperado de: [goo.gl/oYnP4d](http://goo.gl/oYnP4d).
- Sparisci, V. (2013). *Representación de la autoestima y la personalidad en protagonistas de anuncios audiovisuales*. Argentina: Vaneduc. Recuperado de: [goo.gl/ZCv4tw](http://goo.gl/ZCv4tw).
- Staw, B. y Ross, J. (1998). Stability in the midst of change. EE.UU.: Journal of Nursing Managment. Recuperado de: [goo.gl/oCdwbt](http://goo.gl/oCdwbt).
- Velarde, E. (2017). *Marketing personal*. Perú: Trabajando.com. Recuperado de: [goo.gl/2NoQQP](http://goo.gl/2NoQQP).
- Zapata y Morales (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014*, (Tesis de maestría), Universidad Particular Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Recuperado de: [goo.gl/8UV7ze](http://goo.gl/8UV7ze).

## **Anexos**

## Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017

Autora: Lucero Alegre Sonia Ernestina

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Método de investigación</b>	<b>Población</b>	<b>Técnica</b>
¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017?	Determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.	H <sub>1</sub> : Existe influencia directa del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.	Trabajo en equipo	Descriptiva	estará constituida por 200 trabajadores entre nombrados y contratados del Proyecto CPV 2017	Observación Encuesta
<b>Problemas específicos</b>	<b>1.6.2 Objetivo específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>	Satisfacción laboral	Básica	del Instituto Nacional de Estadística e Informática.	Cuestionario
¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017?	Determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.	H <sub>1</sub> : Existe influencia directa del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.	<b>Dimensiones</b> Identidad Comunicación Ejecución Regulación	<b>Nivel de investigación</b>	Para extraer la muestra se aplicó el muestreo probabilístico resultado una muestra de 132 trabajadores.	
<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>	<b>Carácter Económico</b> <b>Carácter Psicológico</b>	Correlacional - Causal	<b>Muestreo</b>	
¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017?	Determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.	H <sub>1</sub> : Existe influencia directa del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.			El muestro se aplicará de acuerdo al padrón de proyecto CPV	

Fuente: Elaboración propia.





## Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 17 de enero de 2018

Carta P. 0042-2018-EPG-UCV-LN

**Digna Antonia Mateo Igreda**  
Directora Ejecutiva de Cartografía y Geografía  
"Instituto Nacional de Estadística e Informática"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Sonia Ernestina Lucero Alegre** identificada con DNI N.° **07176824** y código de matrícula N.° **7001113473**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"TRABAJO EN EQUIPO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO CPV DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA ,2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

SCVM

## CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Género: M ( )      F ( )      Edad: \_\_\_\_\_ años.

**MARCA TU RESPUESTA CON X EN EL RECUADRO SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES.**

<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN IDENTIDAD</b>						
01	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.			1	2	
02	Existen normas y tareas claras para todos integrantes del equipo de trabajo					
03	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.					
04	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					
05	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.					
06	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
07	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo					
08	El jefe de equipo propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.					
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>						
09	El jefe de equipo facilita la comunicación y la participación.					
10	La comunicación es clara, fluida, precisa...					
11	Se escuchan las opiniones de todos.					
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.					
13	Las decisiones se toman por consenso.					
14	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos					
15	Es crítico ante la información que recibe					
<b>DIMENSIÓN EJECUCIÓN</b>						
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.					
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.					
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.					
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.					

Nº	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN</b>						
22	Es puntual en la entrega de los trabajos					
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bien realizado					
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto					
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea					
26	Se integra bien diferentes equipos					
27	Es solidario con las decisiones del grupo					

Gracias por su ayuda.

## CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

### INFORMACION GENERAL

Género: M ( )      F ( )      Edad: \_\_\_\_\_ años.

**MARCA TU RESPUESTA CON X EN EL RECUADRO SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES.**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS	N	CN	AV	CS	S
DIMENSION CARÁCTER ECONÓMICO	1	2	3	4	5
1. Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.					
2. En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.					
3. El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo para la institución.					
4. Mi actual empleo me brinda protección contra cualquier contingencia que deba enfrentar					
5. La institución me da solides y garantiza un empleo estable.					
DIMENSION CARÁCTER PSICOLOÓGICO	1	2	3	4	5
6. Existe solidaridad y ayuda mutua entre mis compañeros de trabajo.					
7. En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.					
8. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
9. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.					
10. Es necesario que el jefe deber tener una formación acorde con el puesto.					
11. Estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi superior.					
12. Mi jefe me hace sentir que mi trabajo es importante					
13. Me siento motivado con la labor que realizo en mi centro de trabajo					
14. Puedo contar con una felicitación cuando realizo un buen trabajo.					
15. La institución me brinde capacitación y formación.					

**Gracias por su ayuda.**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

DR. CRISTAL JARA AGUIRRE.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede de los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de magister en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Br. Sonia Ernestina Lucero Alegre  
D.N.I: 07176824



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN IDENTIDAD</b>								
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	✓		✓		✓		
2	Existen normas y tareas claras para todos integrantes del equipo de trabajo							
3	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.							
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	✓		✓		✓		
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.							
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo	✓		✓		✓		
8	El jefe de equipo propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.							
<b>DIMENSIÓN COMUNICACION</b>								
9	El jefe de equipo facilita la comunicación y la participación.	SI	No	SI	No	SI	No	
10	La comunicación es clara, fluida, precisa...	✓		✓		✓		
11	Se escuchan las opiniones de todos.	✓		✓		✓		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	✓		✓		✓		
13	Las decisiones se toman por consenso.	✓		✓		✓		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos	✓		✓		✓		
15	Es crítico ante la información que recibe	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EJECUCION</b>								
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	SI	No	SI	No	SI	No	
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	✓		✓		✓		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	✓		✓		✓		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.							
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN REGULACION</b>								
22	Es puntual en la entrega de los trabajos	SI	No	SI	No	SI	No	
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bien realizado	✓		✓		✓		

24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto	✓	✓	✓
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea	✓	✓	✓
26	Se integra bien en diferentes equipos	✓	✓	✓
27	Es solidario con las decisiones del grupo	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. CHARITAL JARA AGUIRRE    DNI: 25451906

Especialidad del validador: GESTION EDUCACIONAL

20 de 01 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.							
2	En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.							
3	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo para la institución.							
4	Mi actual empleo me brinda protección contra cualquier contingencia que deba enfrentar							
5	La institución me da solides y garantiza un empleo estable.							
<b>DIMENSIÓN CARÁCTER PSICOLÓGICO</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
6	Existe solidaridad y ayuda mutua entre mis compañeros de trabajo.							
7	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.							
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.							
9	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.							
10	Es necesario que el jefe deber tener una formación acorde con el puesto.							
11	Estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi superior.							
12	Mi jefe me hace sentir que mi trabajo es importante							
13	Me siento motivado con la labor que realizo en mi centro de trabajo							
14	Puedo contar con una felicitación cuando realizo un buen trabajo.							
15	La institución me brinda capacitación y formación.							


Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Dr. CHANTAL TARA ASUIRRE DNI: 2545.19.05

Especialidad del validador: SEPTIMA EDUCACIONAL

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de 01 del 2018  
  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad





## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

DR. P. E. L. ALCAZ ZAPATA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede de los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de magister en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Br. Sonia Ernestina Lucero Alegre  
D.N.I.: 07176824

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN IDENTIDAD</b>								
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	✓		✓		✓		
2	Existen normas y tareas claras para todos integrantes del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	✓		✓		✓		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	✓		✓		✓		
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo	✓		✓		✓		
8	El jefe de equipo propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMUNICACION</b>								
9	El jefe de equipo facilita la comunicación y la participación.	✓		✓		✓		
10	La comunicación es clara, fluida, precisa...	✓		✓		✓		
11	Se escuchan las opiniones de todos.	✓		✓		✓		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	✓		✓		✓		
13	Las decisiones se toman por consenso.	✓		✓		✓		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos	✓		✓		✓		
15	Es crítico ante la información que recibe	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EJECUCION</b>								
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	✓		✓		✓		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	✓		✓		✓		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	✓		✓		✓		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	✓		✓		✓		
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN REGULACION</b>								
22	Es puntual en la entrega de los trabajos	✓		✓		✓		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bien realizado	✓		✓		✓		

24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto		✓		✓
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea		✓		✓
26	Se integra bien en diferentes equipos		✓		✓
27	Es solidario con las decisiones del grupo		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>a</sup> Mg. ALICIA ZAPATA NOEL    DNI: 06167282

Especialidad del validador: Matemático

..... del 2018



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
<b>DIMENSIÓN CARÁCTER ECONOMICO</b>									
1	Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	✓		✓		✓			
2	En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.	✓		✓		✓			
3	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo para la institución.	✓		✓		✓			
4	Mi actual empleo me brinda protección contra cualquier contingencia que deba enfrentar	✓		✓		✓			
5	La institución me da solides y garantiza un empleo estable.	✓		✓		✓			
<b>DIMENSIÓN CARACTER PSICOLOGICO</b>									
6	Existe solidaridad y ayuda mutua entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓			
7	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.	✓		✓		✓			
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓			
9	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	✓		✓		✓			
10	Es necesario que el jefe deber tener una formación acorde con el puesto.	✓		✓		✓			
11	Estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi superior.	✓		✓		✓			
12	Mi jefe me hace sentir que mi trabajo es importante	✓		✓		✓			
13	Me siento motivado con la labor que realizo en mi centro de trabajo	✓		✓		✓			
14	Puedo contar con una felicitación cuando realizo un buen trabajo.	✓		✓		✓			
15	La institución me brinda capacitación y formación.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: M. Mg. ALCAN ZAPATA NEEI DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de ..... del 2018  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

ROSALYNN FLORES CASTAÑEDA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede de los olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de magister en Gestión Pública.

El título nombre de nuestra tesis de investigación es: Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2017, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Br. Sonia Ernestina Lucero Alegre  
D.N.I: 07176824



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION IDENTIDAD</b>								
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	✓		✓		✓		
2	Existen normas y tareas claras para todos integrantes del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	✓		✓		✓		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	✓		✓		✓		
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo	✓		✓		✓		
8	El jefe de equipo propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION COMUNICACION</b>								
9	El jefe de equipo facilita la comunicación y la participación.	✓		✓		✓		
10	La comunicación es clara, fluida, precisa...	✓		✓		✓		
11	Se escuchan las opiniones de todos.	✓		✓		✓		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	✓		✓		✓		
13	Las decisiones se toman por consenso.	✓		✓		✓		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos	✓		✓		✓		
15	Es crítico ante la información que recibe	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION EJECUCION</b>								
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	✓		✓		✓		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	✓		✓		✓		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	✓		✓		✓		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	✓		✓		✓		
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION REGULACION</b>								
22	Es puntual en la entrega de los trabajos	✓		✓		✓		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bien realizado	✓		✓		✓		

24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26	Se integra bien en diferentes equipos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	Es solidario con las decisiones del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** []    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosalva Flores Castañedo    DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Función

.....de..... del 20.....



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
1	DIMENSIÓN CARÁCTER ECONOMICO Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	✓		✓		✓			
2	En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.	✓		✓		✓			
3	El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo para la institución.	✓		✓		✓			
4	Mi actual empleo me brinda protección contra cualquier contingencia que deba enfrentar	✓		✓		✓			
5	La institución me da solides y garantiza un empleo estable.	✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN CARÁCTER PSICOLÓGICO</b>	SI	No	SI	No	SI	No		
6	Existe solidaridad y ayuda mutua entre mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓			
7	En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.	✓		✓		✓			
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓			
9	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	✓		✓		✓			
10	Es necesario que el jefe deber tener una formación acorde con el puesto.	✓		✓		✓			
11	Estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi superior.	✓		✓		✓			
12	Mi jefe me hace sentir que mi trabajo es importante	✓		✓		✓			
13	Me siento motivado con la labor que realizo en mi centro de trabajo	✓		✓		✓			
14	Puedo contar con una felicitación cuando realizo un buen trabajo.	✓		✓		✓			
15	La institución me brinda capacitación y formación.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ✓ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Flores Castellanos Rosalyana    DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de.....del 20....



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**Variable: Trabajo en equipo****Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	27

**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
1. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	94,60	345,516	,517	,952
2. Existen normas y tareas claras para todos integrantes del equipo de trabajo	94,55	345,418	,524	,952
3. Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.	94,60	335,411	,664	,951
4. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	94,45	335,629	,619	,951
5. Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	94,90	348,832	,379	,953
6. Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos	95,15	333,082	,753	,950
7. Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo	94,05	346,892	,516	,952
8. El jefe de equipo propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo	94,45	321,524	,811	,949
9. El jefe de equipo facilita la comunicación y la participación.	94,45	320,155	,865	,948
10. La comunicación es clara, fluida, precisa...	94,75	326,829	,877	,948
11. Se escuchan las opiniones de todos.	94,50	327,632	,773	,949
12. Se ha acordado un método para tomar decisiones.	95,35	334,029	,735	,950
13. Las decisiones se toman por consenso.	95,40	316,779	,869	,948
14. Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos	94,50	354,368	,288	,954
15. Es crítico ante la información que recibe	94,40	346,779	,446	,953
16. Se generan alternativas de solución ante los problemas.	94,35	344,871	,541	,952
17. Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa	94,70	344,432	,631	,951
18. Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	95,20	336,063	,691	,950
19. Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	95,05	335,945	,720	,950
20. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	95,10	332,937	,682	,950
21. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	95,05	332,471	,710	,950
22. Es puntual en la entrega de los trabajos	93,95	349,418	,418	,953
23. Muestra satisfacción por el trabajo riguroso y bien realizado	93,95	345,103	,548	,952
24. Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto	94,25	343,461	,616	,951
25. Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea	94,00	344,000	,699	,951
26. Se integra bien en diferentes equipos	93,90	340,726	,721	,950
27. Es solidario con las decisiones del grupo	93,60	353,937	,544	,952

**Dimensión: Identidad****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	8

**Dimensión: Comunicación****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	7

**Dimensión: Ejecución****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	6

**Dimensión: Regulación****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	6

**Variable: Satisfacción laboral****Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	15

**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
Las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) de mi sitio de trabajo son agradables.	47,65	109,713	,682	,881
En mi sitio de trabajo la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad.	47,55	102,261	,806	,874
El salario que recibo retribuye el esfuerzo que realizo para la institución.	46,60	120,674	,277	,896
Mi actual empleo me brinda protección contra cualquier contingencia que deba enfrentar.	46,90	122,305	,149	,903
La institución me da solides y garantiza un empleo estable.	47,10	113,147	,565	,886
Existe solidaridad y ayuda mutua entre mis compañeros de trabajo.	46,55	115,524	,519	,888
En nuestro grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontánea.	46,95	109,945	,713	,880
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.	46,35	108,555	,717	,879
Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	46,80	111,116	,570	,886
Es necesario que el jefe debe tener una formación acorde con el puesto.	46,75	113,355	,430	,892
Estoy dispuesto a seguir las instrucciones de mi superior.	45,95	115,313	,705	,883
Mi jefe me hace sentir que mi trabajo es importante.	46,60	106,884	,695	,880
Me siento motivado por la labor que realizo en mi centro de trabajo.	46,75	108,303	,740	,879
Puedo contar con una felicitación cuando realizo un buen trabajo	47,05	109,945	,666	,882
La institución me brinda capacitación y formación.	47,95	119,524	,313	,895

**Dimensión: Carácter económico****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	5

**Dimensión: Carácter psicológico****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	10

Variable Trabajo en Equipo																											
sujeto	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
6	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
8	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5
9	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4
10	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1
11	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5
12	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5
13	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2
14	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4
15	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
18	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2
21	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
23	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
24	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
28	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5
29	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4
30	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1
31	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5
32	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5
33	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2
34	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4
35	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3

36	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5		
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
38	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
40	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	
41	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
43	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
44	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
45	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	
46	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
48	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5
49	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4	
50	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1
51	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	
52	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	
53	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	
54	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	
55	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
56	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
58	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
60	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	
61	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
62	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
63	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
64	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4
65	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	
66	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
68	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5	
69	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4	
70	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1
71	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	
72	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	
73	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	

74	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	
75	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
76	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
78	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
80	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	
81	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
83	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
84	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
85	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	
86	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
87	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
88	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5
89	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4	
90	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	
91	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	
92	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	
93	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	
94	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	
95	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
96	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
98	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	
99	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
100	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	
101	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
102	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
103	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
104	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
105	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	
106	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
107	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	
108	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5	
109	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4	
110	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	
111	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	

112	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	
113	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	
114	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	
115	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
116	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
118	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	
119	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
120	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	2	2	
121	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	
122	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
123	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
124	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
125	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	
126	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
127	3	3	3	2	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2
128	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	4	5	
129	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4	
130	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	
131	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	4	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3	4	
132	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	

Variable Satisfacción Laboral															
sujeto	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
3	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
5	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
6	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
7	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
8	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
9	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
10	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3
11	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	1
12	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	3
13	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
14	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1
15	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2
16	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
18	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
20	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	1
21	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
22	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
23	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
25	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
26	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
27	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
28	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
29	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
30	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3
31	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	1
32	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	3
33	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
34	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1
35	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2
36	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2
37	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
38	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
40	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	1
41	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
42	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
43	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
44	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3

45	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
46	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
47	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
48	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
49	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
50	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3
51	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	1
52	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	3
53	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
54	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1
55	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2
56	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2
57	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
58	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
60	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	1
61	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
62	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
63	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
64	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
65	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
66	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
67	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
68	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
69	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
70	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3
71	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	1
72	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	3
73	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
74	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1
75	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2
76	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2
77	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
78	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
79	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
80	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	1
81	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
82	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
83	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
84	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
85	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
86	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
87	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
88	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
89	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
90	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3



91	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	1
92	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	3
93	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
94	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1
95	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2
96	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2
97	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
98	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
99	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
100	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	1
101	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
102	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
103	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
104	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
105	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
106	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
107	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
108	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
109	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
110	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3
111	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	1
112	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	3
113	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2
114	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1
115	2	2	4	4	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	2
116	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2
117	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
118	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4
119	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
120	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	2	2	1
121	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
122	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2
123	3	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
124	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3
125	1	2	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	3	3	1
126	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2
127	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3
128	2	3	3	4	4	4	2	4	1	1	5	5	4	4	1
129	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
130	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3
131	2	1	4	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	3	3
132	1	1	5	5	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3

## **Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017**

### **Teamwork in the job satisfaction of workers of the CPV project of the National Institute of Statistics and Informatics, 2017**

*Lucero Alegre Sonia Ernestina<sup>1</sup>*

#### **RESUMEN**

La presente investigación busca profundizar en el conocimiento del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. Se planteó como objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución en referencia, para lo cual se estableció una aproximación metodológica de la investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables en estudio.

La población para la investigación estuvo conformada por los trabajadores, con una muestra de 132 trabajadores del referido proyecto, se elaboró una herramienta cuantitativa de acuerdo a la escala de Likert, la misma que paso por la validación por juicio de expertos, así como el nivel de fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Finalmente, como resultado del análisis de los datos levantados se concluyó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con respecto a las variables de estudio como el trabajo en equipo y la satisfacción laboral es de 1,000 y el nivel de significación bilateral se encuentra en 0,000, la misma que se ubica por debajo del p-valor (0,01), por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe una correlación significativa y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabra clave:** Trabajo en equipo, satisfacción laboral

---

<sup>1</sup> Dirección de investigación Universidad César Vallejo – Lima Norte - Los Olivos.  
[lucerosoni@hotmail.com](mailto:lucerosoni@hotmail.com)

## ABSTRACT

The present research seeks to deepen the knowledge of the team in the team on the job satisfaction of workers of the CPV project of the National Institute of Statistics and Informatics, 2017. The general objective was to determine the influence of teamwork on the job satisfaction of the workers of the institution in question, for which a methodological approach to research was established with a quantitative, non-experimental transversal and correlational approach, with the purpose Find the relationship between the variables under study.

The population for the research was made up of workers from the CPV project of the National Institute of Statistics and Information Technology, located at Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima, the sample consisting of 132 workers of the aforementioned project, the one who recognizes the information It elaborated a quantitative tool according to the Likert scale, the same one that went through the validation by expert judgment, as well as the level of reliability through the Cronbach's Alpha coefficient.

Finally, as a result of the analysis of the data collected, it was concluded that Spearman's Rho correlation coefficient with respect to the study variables such as teamwork and job satisfaction is 1,000 and the level of bilateral significance is 0.000., which is located below the p-value (0.01), so that according to the decision rule it is determined that there is a significant correlation and the null hypothesis is rejected.

**Keyword:** Teamwork, work satisfaction.

## 1. INTRODUCCIÓN

La realidad actual nos presenta una situación muy interesante tanto en el sector público como la privada, para contextualizar de forma más coherente debemos pasar de entender la formación profesional y los planes de estudios de las universidades así como los institutos que de acuerdo Velarde (2017) afirmó que “los profesionales de hoy carecen de habilidades blandas” (12). Quiere decir que la formación profesional no prepara a los estudiantes para formar parte de los equipos de trabajo ya sea en el ámbito público o privado. De la misma forma como señala Carvallo (2013) “existe la necesidad articular el sector académico con el sector productivo” (78). Porque en el desarrollo laboral que se orienta a la vez a la

satisfacción laboral en sus diferentes aspectos ya sea económicos, psicológicos y/o sociales, existe la necesidad de generar espacios favorables para desarrollar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, porque a la fecha como señala Mehech (2016) “el 70% de trabajadores no se sienten satisfechos ni felices ni con la profesión que tienen ni con el trabajo que tienen” (p.45).

Con respecto al contexto latinoamericano como se señala en el informe del Instituto Nacional de Educación Tecnológica de Argentina INET (2016) “La capacidad de trabajar en equipo será muy importante que esté presente en el empleado del año 2020” (p.32). Quiere decir que el sector productivo pondrá un especial énfasis en las habilidades blandas de los trabajadores ya sean que éstos hayan pasado por una universidad, institutos tecnológicos o por alguna capacitación laboral. Además la evolución y la tendencia laboral nos está orientando hacia mejorar cada vez más el trabajo en equipo.

El fenómeno de la globalización ha permitido ubicar al Perú en un contexto muy interesante tanto para los talentos humanos como para la generación de nuevas competencias en la formación profesional, además ha permitido generar espacios de oportunidades de desarrollo profesional así como el logro de los niveles de satisfacción laboral y, como Bonifaz (2013) señala que: “Las empresas buscan personal capacitado que tengan buenos conocimientos, dispuestos al cambio” (párr.6). Sobre todo se debe rescatar de lo que señala el referido autor es la disposición para el cambio, porque el ámbito laboral así como académico está sufriendo cambios sistemáticos en lo que la incorporación de tecnologías se refiere que a la vez demanda la adquisición de nuevas capacidades y competencias laborales.

Este trabajo de investigación generará una importante información orientada a comprender la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática, a la vez se espera contribuir en generar espacios adecuados para que se desarrolle el trabajo en equipo y que exista un buen nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores, quienes además se sientan orgullosos de pertenecer a tan importante institución del Estado peruano.

## **2. METODOLOGÍA**

### **Método de investigación hipotético – causal**

Al respecto Campbell (2002) afirmó que: “Es un procedimiento que parte de una aseveración en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar las hipótesis explicando con ellas, conclusiones que deben describir la influencia de una variable A sobre la variable B con los hechos observado” (p.56). De acuerdo al citado autor se deduce que la observación de hechos o fenómenos, permite plantear hipótesis de estudio, la misma que será posteriormente comprobado a través del trabajo de campo, donde el investigador apoyado por herramientas estadísticas pueda establecer la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

### **Diseño de investigación**

El presente estudio corresponde al diseño de investigación no experimental de corte transversal, al respecto Campbell (2002), señaló que es: “Aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p.32). Como bien lo explica la metodóloga, en este diseño de investigación no se manipulan las variables, limitándose la investigación a observar los fenómenos de estudio, para nuestro caso las variables en estudio en su estado natural y a la vez es transversal porque el instrumento se aplica en un solo momento.

Asimismo al respecto del diseño correlacional Campbell (2002) señaló que: “Describe vinculaciones y asociaciones entre categorías, conceptos o variables y establecen procesos de causalidad entre las esos términos” (p.32). Es como señala la autora que la causalidad describe la influencia de una variable sobre la otra, para explicar a la vez cómo afectan la asociación o la vinculación entre las categorías, vale decir las variables en estudio, porque en esta diseño es importante describir y explicar la causa de la influencia de una variable con respecto al segundo tanto a nivel de variables como en sus dimensiones.

## **3. RESULTADOS**

Resultados de la variable trabajo en equipo de acuerdo del total de 132 encuestados el 55,30% se ubican en un nivel bajo, mientras que el 24,25% se ubican en un nivel medio y solo el 20,45% se ubican en un nivel alto, por lo que es

preciso señalar que en la institución se debe promover actividades que involucren el trabajo en equipo con el logro de objetivos comunes.

Con respecto a la variable satisfacción laboral del total 132 encuestados el 54,55%, se ubica en un nivel bajo, mientras que el 23,48% se ubica en un nivel medio y solo el 21,97% se ubican en un nivel alto, por lo que es preciso que entre los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática promover actividades que permitan elevar los niveles de satisfacción laboral.

**Hipótesis general:** Existe influencia directa del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017.

Tabla 1  
*Prueba de Chi-cuadrado de variables*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	<u>264,000<sup>a</sup></u>	4	,000
Razón de verosimilitud	262,870	4	,000
Asociación lineal por lineal	131,000	1	,000
N de casos válidos	132		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,52

En la tabla 1 se observa con respecto a la contrastación de la hipótesis sobre la influencia directa del trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del proyecto CPV del INEI, el p-valor es <0,05, las misma que tomando en cuenta la regla de decisión se puede señalar que existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluir que efectivamente existe influencia de la variable trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral.

Tabla 2  
*Prueba de Chi-cuadrado de trabajo en equipo y carácter económico*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	<u>199,182<sup>a</sup></u>	4	,000
Razón de verosimilitud	208,017	4	,000
Asociación lineal por lineal	117,870	1	,000
N de casos válidos	132		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,14.

En la tabla 2 se observa con respecto a la contrastación de la hipótesis sobre la influencia del trabajo en equipo sobre la dimensión carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del INEI, el p-valor es  $<0,05$ , las misma que tomando en cuenta la regla de decisión se puede señalar que existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula y concluir que efectivamente existe influencia de la dimensión carácter económico sobre la satisfacción laboral.

#### **4. DISCUSIÓN**

En referencia al objetivo general que fue determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima 2017. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general de acuerdo al modelo estadístico de Chi-cuadrado el p-valor se ubica por debajo de 0,05; por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe influencia del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral y se rechaza la hipótesis nula, además el valor de la prueba de Pseudo R cuadrado de Nagelkerke resultó en un nivel de 0,976, considerada un nivel alto. Un resultado similar fue el trabajo de Aguilar (2014) que su tesis sobre el trabajo en equipo y clima organizacional en el caso de Guatemala, señala que es necesario fortalecer el trabajo en equipo para lograr un buen clima organizacional porque ambos están relacionados, por lo que es importante señalar que al respecto de la satisfacción laboral se debe partir de fortalecer el trabajo en equipo toda vez que el personal que labora en el INEI está conformado por un equipo multidisciplinario, la misma que con una adecuada orientación y dirección puedan lograr mejores resultados y por ende lograr buenos niveles de satisfacción.

En el mismo sentido Peñarreta (2014) señaló que éstos influyen en el nivel de organización de los equipos de trabajo, por lo que es importante la labor de un buen líder que desarrollo un estilo adecuado para que los trabajadores se integren al equipo y todos puedan visualizar los objetivos comunes, participar de manera organizada y asumiendo como propio los resultados, las cuales generan en la práctica mejores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores participantes. A la vez es preciso Arrieta y García (2013) señalaron que en la satisfacción laboral inciden variables como la edad, el nivel educativo, las horas laborales así como el salario percibido, la misma que se considera como factores que generan buenos

niveles de satisfacción y el bienestar familiar en ese sentido en el caso de la presente investigación, son también variables a considerar para su análisis, ya que los trabajadores del INEI conforman un equipo multidisciplinario, así como de diferentes generaciones y realidades familiares, por lo que es fundamental el trabajo en equipo bien direccionado y con los objetivos claros.

## **5. CONCLUSIONES**

Sobre el objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que existe el nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de verosimilitud en 0,000, lo que afianzan la hipótesis de que existe una influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción laboral.

Sobre el primer objetivo específico determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter económico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que el nivel de la razón de verosimilitud se encuentra en 0,000, la misma que se ubica por debajo del p-valor (0,05), por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe influencia directa del trabajo en equipo sobre el carácter económico y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además se puede inferir que existe una influencia directa de la referida variable sobre la dimensión carácter económico como factor de satisfacción laboral.

Sobre el segundo objetivo específico, determinar la influencia del trabajo en equipo en el carácter psicológico de los trabajadores del Proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, se concluye que el nivel de razón de verosimilitud es 0,000, la misma que se ubica por debajo del p-valor (0,05), por lo que de acuerdo a la regla de decisión se determina que existe una correlación significativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que además se puede inferir que existe una influencia directa de la referida variable sobre la dimensión carácter psicológico como factor de satisfacción laboral.



## 6. REFERENCIAS

- Bonifaz, M. (2013). ¿Qué buscan los empleadores al momento de contratar personal?. Perú: PUCP. Recuperado de: [goo.gl/dh4tq](https://goo.gl/dh4tq).
- Campbell, D. y Stanley, J. (2002). Diseño no experimentales y causales en la investigación social. Argentina: Amorrortu. Recuperado de: [goo.gl/2mdZTe](https://goo.gl/2mdZTe).
- Carvalho, R. (2013). Esquemas de vinculación entre el sector productivo y el sector educativo. Colombia: DSNCC. Recuperado de: [goo.gl/hUK7xh](https://goo.gl/hUK7xh).
- INET (2016). Demanda de competencias laborales en un mundo globalizado. Argentina: NOA. Recuperado de: [goo.gl/bBsh7R](https://goo.gl/bBsh7R).
- Mehech, C. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Colombia: Handle. Recuperado de: [goo.gl/yARRuz](https://goo.gl/yARRuz)
- Velarde, E. (2017). Marketing personal. Perú: Trabajando.com. Recuperado de: [goo.gl/2NoQQP](https://goo.gl/2NoQQP).



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017" del estudiante Sonia Ernestina Lucero Alegre; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 03 de febrero del 2018



---

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

https://ex.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816759&lang=es&o=904705099&s=1

feedback studio Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instit...

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en gestión pública

**AUTORA:**  
Br Sonia Ernestina Lucero Alegre

**ASESOR:**  
Dr. Noel Alcas Zapata

**SECCIÓN:**  
Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Administración de Talento Humano


Página: 1 de 51      Número de palabras: 14450

**Resumen de coincidencias**

**24 %**

1	recursosbiblio.url.edu.gt	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
3	repositorio.upao.edu.pe	1 %
4	es.slideshare.net	1 %
5	pt.scribd.com	1 %
6	theibfr.com	1 %
7	catarina.udlap.mx	1 %

24





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..LUCERO...ALEGRE...SONIA...ERNESTINA.....

D.N.I. : 07176824

Domicilio : R. JOSE CARLOS MARIATEGUI - 218 - Dpto. JUNAY BARRIA

Teléfono : Fijo : 7449184 Móvil : 995702130

E-mail : lucero.soni@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTION PUBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..LUCERO...ALEGRE...SONIA...ERNESTINA.....

Título de la tesis:

TRABAJO EN EQUIPO EN LA SATISFACCION LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO CPV DEL INSTITUTO  
NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA 2017

Año de publicación : .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 07 DE JULIO 2018

974-28  
Noel Alcas



# ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Dr. Noel Alcas  
Zapata

## FORMATO DE SOLICITUD

### SOLICITA:

VISTO BUENO PARA  
EMPASTADO

### ESCUELA DE POSGRADO

SONIA ERNESTINA LUCERO ALFARO con DNI N° 07176824  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en N. CARLOS MARIATEGUI 218 - INDEPENDENCIA  
(Calle / Lote / Mc. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-02 del programa: MAESTRÍA EN  
(Promoción) (Nombre del programa)

GESTIÓN PÚBLICA identificado con el código de matrícula N° 7007113473  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

SOLICITO A VISTO BUENO PARA EMPASTADO DE TESIS  
"TRABAJO EN EQUIPO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO CPV DEL INSTITUTO  
NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, 2017"

Por lo expuesto, agradezco a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima 26 de MAYO de 2018

Hora: 12:30 Firma: [Signature]  
(Firma del solicitante)

### Documentos que adjunto:

- a. 1. TESIS ANULADA
- b. COPIA DE IDENTIFICACION
- c. COPIA ACTA DE SUSCRIPCION
- d. COPIA ACTA DE ORIGINALIDAD  
Y PARA LIBRO TURNIN

### Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 995702130  
Email: lucero.sonia@hotmail.com