



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración.

AUTORA:

Vera Cueva, Rosario Alicia (ORCID: 0000-0002-4692-7210)

ASESORA:

Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres, Francisco y Rosario


A mi esposo e hijos por el gran apoyo que me dieron para lograr el objetivo de ser profesional.

Agradecimiento

A nuestro creador por permitir que cumpla el deseo de graduarme.

A los docentes que con sus conocimientos y experiencias lograron desarrollar la tesis.

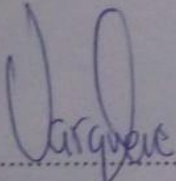
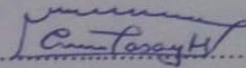
Página del Jurado

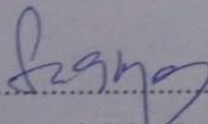
| | | |
|--|---------------------------------------|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS | Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1 |
|--|---------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) Vera Cueva Rosario Alicia cuyo título es: "Horesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) BUENO (letras).

Los Olivos, 18 de julio de 2019

| | |
|--|---|
|  |  |
| Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza | Mgtr. Hector Chico Tasayco |
| PRESIDENTE | SECRETARIO |



Mgtr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

VOCAL

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Rosario Alicia Vera Cueva, DNI: 40206433, estudiante del Programa SUBE de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, con el Proyecto de Investigación titulado "Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018". Declaro bajo juramento que:

- a. El Proyecto de Investigación es de mi autoría
- b. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes de consulta, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el trabajo de investigación se constituirán en aportes a la realidad.

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

Lima 29 de Julio del 2019



Rosario Alicia Vera Cueva

DNI 40206433

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página del Jurado | iv |
| Declaratoria de Autenticidad..... | v |
| ÍNDICE | vi |
| RESUMEN..... | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MÉTODO | 17 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación: | 17 |
| 2.2 Operacionalización de variables. | 18 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo | 18 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 19 |
| 2.5 Procedimiento..... | 22 |
| 2.6. Método de análisis de datos..... | 23 |
| 2.7 Aspectos éticos | 23 |
| III. RESULTADOS..... | 24 |
| IV. DISCUSIÓN | 36 |
| V. CONCLUSIONES | 39 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 40 |
| REFERENCIAS | 41 |
| ANEXOS..... | 45 |

RESUMEN

El presente proyecto de investigación titulada: Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 tiene como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

El trabajo es descriptivo – correlacional, el tipo de estudio es aplicado y el diseño es no experimenta y transversal. Se utilizó el instrumento de cuestionario, siendo la técnica la encuesta de 36 preguntas, con la escala de Likert. Tiene una población de 45 personas y como muestra se consideró la totalidad de la población, siendo un censo ya que se tomó la totalidad del personal administrativo. La confiabilidad se obtuvo con el Alfa de Cronbach y la validez de los instrumentos se realizó por juicio de expertos, así mismo se aplicó el programa SPSS versión 24 para el procesamiento de datos.

Se concluye que los procesos administrativos y el trabajo en equipo tiene una relación significativa ya que los procesos administrativos dentro de la organización beneficiará entre los equipos de las diversas áreas que conforma la organización y el trabajo en equipo es indispensable para lograr que tales procesos se lleven a cabo de forma eficiente.

Palabras claves: procesos administrativos, trabajo en equipo, planeación.

ABSTRACT

The present research project entitled: Administrative processes and work in the team in the faculty of business sciences in a private university of Lima, 2018 has as objective to determine the level of relationship that exists between the administrative processes and the work in the team in the faculty of business sciences a private university of Lima, 2018.

The work is descriptive - correlational, the type of study is applied and the design is not experienced and transversal. It is the questionnaire instrument, the technique being the survey of 36 questions, with Likert escalation. It has a population of 45 people. Reliability was obtained with the Cronbach's Alpha and the duration of the instruments was the expert judgment, as well as the SPSS version 24 program for data processing.

It is concluded that administrative processes and teamwork have a significant relationship as the administrative processes within the organization will benefit the teams of the different areas that make up the organization and teamwork is essential to ensure that such processes are carried out efficiently.

Keywords: administrative processes, teamwork, planning.

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos administrativos se inician en la época primitiva, aquí el ser humano elaboraba quehaceres que necesitaban de una planeación básica, a la vez fueron acciones difíciles como por ejemplo el cazar, recoleccionar alimentos, etc. o tomar decisiones muy importantes por ejemplo encontrar dónde podría ser el buen espacio permanecer y cuando las tareas se dificultaban, necesitaban mejorar la organización. Es en ese momento que se dan los inicios de la administración y sus procesos.

Luego en la época agrícola, la forma de vivir ya era totalmente sedentaria, labor en la campo de la agricultura se dividía entre hombre, mujeres y edad, evidenciando una organización patriarcal.

Las primeras participaciones que se mostraron eran de los pueblos antiguos tales como los griegos, romanos, egipcios y sumerios. Asimismo cerca de enfatizar la intervención de instituciones como el Ejército y el Catolicismo, que fueron destacados para el crecimiento de la gestión. Acorde avanzaba la humanidad, se inició a componer referente cómo conseguir empresas más eficaces y eficientes, fue en aquel tiempo, el siglo XX la administración obtuvo potencia, observando un progreso y revolución en el proceso administrativo.

Para Ishikawa, cuando entabla los círculos de calidad, destinó un particular énfasis al trabajo en equipo. Estos 02 conceptos centran en que la calidad es responsabilidad de los participantes que se encuentran en los procesos.

En 1925, Hawthorne dió por creada la academia de relaciones humanas con innovadores conceptos: motivación, comunicación y liderazgo. El personaje indica que los hombres no trabajan exclusivamente para un premio económico, sino que lo hacen por obtener un reconocimiento social, asimismo hace notar el hecho que los individuos que ayudan una responsabilidad como el trabajo no están alejados, sino que están entrelazados por las relaciones humanas.

Es necesario desarrollar investigaciones de los procesos administrativos y trabajo en equipo en el Perú ya que se puede ver que existen muchas empresas que utilizan

diferentes herramientas de la administración pero no todas permanecen porque no ponen en práctica los procesos adecuadamente, ni el trabajo en equipo correctamente.

La investigación fue realizada en una universidad privada en Lima, que ofrece el servicio de educación superior y otras actividades como (a) El Programa Pregrado donde existe varias modalidades de ingreso: Ciclo para escolares egresados de los colegios que reciben una preparación académica para formar parte de la universidad; examen de Admisión, ingreso rindiendo una evaluación de conocimiento y entrevista; convalidación (traslado externo) donde estudiantes de otras universidades y /o institutos gestionan su ingreso de esta modalidad para concretar sus estudios superiores. (b) Programa para gente con experiencia, ofrece a las personas mayores de 23 años la posibilidad de obtener el primer o segundo título profesional que necesitan para conseguir el éxito. (c) Escuela de Posgrado brinda Maestrías y doctorados orientados a desarrollar competencias específicas para áreas especializadas y mejorar el desempeño dando valor diferencial al trabajo. Además de Diplomados, Especialización de acuerdo a cada carrera. (d) Programa de Intercambio Estudiantil en donde el estudiante a partir del quinto ciclo tiene la posibilidad de postular e intercambiar culturas con otras universidades extranjeras.

La misión de la universidad privada de Lima es preparar profesionales emprendedores, con valores, sentido humanista, científico y especializado; con la innovación para el desarrollo sostenible.

La institución tiene como visión ser reconocida como una universidad innovadora que diseña emprendedores con responsabilidad social.

La problemática de la institución se inicia por carecer adecuados procedimientos en la planificación, carece de planes de contingencia ante los conflictos que se muestran en un área administrativa. De igual forma en la organización existe una debilidad de facilitar los trabajos del personal que cuente con herramientas para su óptimo desenvolvimiento, carece de coordinación y distribución de las funciones, se indica el mismo trabajo a diferentes personas. Se realizan reprocesos por falta de comunicación.

La integración es deficiente ya que son pocas las reuniones convocadas para saber las necesidades del personal. En cuanto a la dirección; no existe motivación por parte del jefe de área, por carecer de liderazgo y comunicación continua de los jefes encargados de las áreas.

Ríos L.; Mustafá I. (2004) En su artículo del origen de los actuales procesos administrativos se mencionan varios aspectos que guardan relación con los procesos administrativos, como la aclaración sobre el origen y el significado de las organizaciones. En el enfoque histórico al hablar de los procesos, primero se debe aclarar bajo qué escuela de pensamiento administrativos nos ubicamos. Es necesario indicar que se inicia al final del siglo XIX de los EEUU. Desde este momento, se busca la verdad de la administración, se define de 02 aspectos, el intelectual y el vivencial obedeciendo a una leyes física de la acción y la reacción.

Según Hernández, E., (2014), como pieza del cuadro teórico, las referencias de las exploraciones se refieren a la investigación de trabajos previos relativos al plan en estudio, realizados en instituciones de enseñanza superior.

Constituyen fuentes primarias, porque aportan información del estudio, sean de aspecto numérico u oral: muestra, población, resultados y validaciones.

A continuación se describirá algunas tesis nacionales, internacionales, artículos científicos realizados con temas afines al presente trabajo, especialmente a los conceptos de procesos administrativos y trabajo en equipo.

En el contexto nacional, Bayona, M., (2018). Su investigación concluye en que los Procesos administrativos son una fuente muy necesaria para la tranquilidad de la organización ya que sus colaboradores harán sus tareas de manera eficiente. El estudio científico es significativo tomando en cuenta la valoración al respecto al cumplimiento de los tiempos y la optimización de recursos pilares para el desarrollo de labores con alto nivel de eficiencia. Las respuestas obtenidas en este estudio trasciende por el nivel de importancia de la productividad en la ejecución de los procesos administrativos.

López M., (2017) Su objeto es: Indicar la relación entre procesos administrativos y la toma de decisiones , Los “Procesos Administrativos” según el autor Munch, L. se desarrolló mediante: planeación, organización, integración, dirección, control y para la “Toma de Decisiones” se eligió a Louffat, E. quien propone las siguientes etapas: Reconocer el problema, estudiar sus causas y efectos del problema, brindar alternativas de

solución al problema, analizar ventajas y desventajas; y por último escoger la mejor alternativa de solución. Se concluyó que sí existe relación entre procesos administrativos y toma de decisiones, a la vez se indica que no existe un área que se dedique a controlar las incidencias de la organización todo esto se debe a la ausencia estratégica de la gerencia y administrador.

Dávila, E. (2014), En su trabajo pretende indicar el grado de relación entre el trabajo en equipo y la cultura organizacional. El trabajo en equipo es el acumulado de tácticas, medios y métodos que usa un conjunto humano para obtener los objetivos propuestos, y es estrechamente significativo ya que permite la unión armónica de las funciones y actividades. La cultura organizacional es el grupo de creencias, valores, costumbres y prácticas que comparten los integrantes de una organización; que les proporciona a sus miembros una identificación organizativa, facilita el compromiso colectivo, fomenta la permanencia del método social y proporciona las pautas de conducta y normas de las que sirven para llegar a los objetivos compartidos. Se concluye que el recurso humano es reconocido, participa en la formulación, desarrollo de las metas comunes de la institución simpatizándose con el trabajo en equipo y desarrolla la comunicación asertiva de modo efectivo la cual va a permitir un espacio que creará acciones que genera productividad.

Huamán, E. (2017) En su investigación de Trabajo en equipo y desempeño laboral se centra en reconocer conceptos de cada uno que nos permitirá determinar de qué manera interviene el trabajo en equipo para un mejor desenvolvimiento laboral. Se concluye que la labor del trabajo en equipo actúa con relación baja en el desempeño laboral. Esto se ha detallado a través de la diferencia de la hipótesis general, que nos ha autorizado evidenciar la presencia de esta similitud baja con un 0.256 %. Se verificó que la comunicación influye de manera muy baja con relación al desempeño laboral. Es significativo desplegar valores intrínsecamente de la institución ya que por ellos se permitirá una comunicación superior y a la vez un mejor desenvolvimiento, lo cual accede que la institución tenga más éxito. Se diagnosticó que las capacitaciones no influyen mucho con el desempeño. Las capacitaciones en el organismo son de gracia del personal, ya que podrán acrecentar sus habilidades y destrezas para enaltecer su desempeño laboral. El compromiso influye de manera baja con respecto al desempeño laboral. Los trabajadores se sienten medianamente comprometidos con las labores diarias, por que desarrollan horas extras y trabajan con ánimo dentro de la empresa. Entonces se podrá realizar las tareas encargas teniendo mejores resultados.

En el contexto internacional, Marín, K.; Atencio, E. (2008) En su revista científica. Tiene como finalidad analizar el proceso académico-administrativo fundamentado básicamente en los conceptos de Koontz y Weihrich (2002). Como respuesta se determinó que están directamente identificadas las acciones del personal académico-administrativo y la rotación de artículos. En conclusión se pudo determinar que en la Revista Venezolana de Gerencia se aplican los procedimientos administrativos. Con base a los recursos existentes (físicos, humanos, materiales y financieros) se planifican las tareas y actividades a desarrollar.

Se determinan periodos de tiempos para la trayectoria de las metas programadas, en tarea de conseguir periodicidad.

Barajas, Miriam; Gonzáles, Luis. En su artículo tiene como objeto estudiar los procesos administrativos en las Universidades Tecnológicas., considerando como punto de partida la interrogante de estudio: ¿De qué manera conciben los directivos y alumnos los procesos administrativos y de cómo influyen en el desarrollo del aprendizaje?, por medio de esta interrogante se genera varios objetivos en la investigación, esto implica estudiar o analizar entre los altos cargos y estudiantes, si conocen o no algún procedimiento administrativo que ayude al desarrollo y buen desempeño académico de los estudiantes, así también lograr identificar algunos de estos procesos. En las universidades, los procesos administrativos que fueron exploradas en esta investigación, son parte primordial de la labor diaria, pero no todos los usuarios lo identifican en su totalidad, ni dan importancia para el desarrollo académico e intelectual de los alumnos. Se concluye que los estudiantes identifican algunos de los procesos, lo más resaltante es que no se dan cuenta de que las actividades que realizan diariamente se refieren a los procesos, por tal se concluye que existe ignorancia de los procesos en las universidades que laboran bajo el esquema de competencias. Para los profesores y altos cargos es más preocupante el no reconocer algunos procesos administrativos, y cuando los reconocen no los incluyen o consideran como tal, esto es perjudicial para su desempeño como profesionales que forman talentos puesto que no acercan a los alumnos a tener el mayor provecho de los procesos.

Del Río, F.; Candelas, M.; Farrand, J. (2007) en su artículo presenta los procesos administrativos como opción metodológica para establecer estrategias de aprendizaje a

varios niveles de organización. Se considera 4 fases como la planeación, organización, dirección y evaluación. En los centros educativos su funcionamiento puede entenderse con una gran clase de teorías desde los característicos de los centros educativos como sistema cerrado hasta los modelos que definen a las dependencias como sistema abierto. Como quiera que sea el estilo del docente, lo indispensable es que estructure un ambiente con diversas alternativas de aprendizaje de tal forma que se den las condiciones para conseguir constantemente objetivos diversos en forma individual y colectiva. Como sea el modo de educarse de los alumnos, lo significativo es que sean responsables de su oportuno progreso de lección, de manera que deberán desplegar habilidades para lograr, constituir, examinar y mostrar información; así como colocar en esparcimiento sus buenas actitudes, apoyarse en buenos hábitos y conservar un modo emprendedor para diseñar sus propios escenarios y proceder en ellos. Por último, cabe distinguirse que en la transformación de aprendizaje, no exclusivamente importa la planeación de los objetivos a merecer y las estrategias para alcanzarlos y evaluarlos, sino asimismo la conducta de los docentes para enseñar y el de los alumnos para educarse.

BA, Hons; MAdmin, MSoc Sc, PhD (2016) En el artículo indica que los científicos sociales sostienen que el proceso administrativo es un término colectivo para todos los subprocesos que se ubican en el marco de clasificación aceptado. Tuvo que pasar mucho tiempo para obtener un marco de clasificación significativo, ya que una gran cantidad de autores muy reconocidos en el extranjero han descrito el proceso administrativo, siendo analizado luego. Fue en 1967 que el profesor J.J. N. Cloete dio un marco analítico más significativo en su libro denominado *Introducción a la Administración Pública*. La intención del presente producto es estudiar el vocablo colectivo del proceso administrativo respondiendo las siguientes preguntas básicas como: dónde encaja la administración pública en el gobierno?, en qué consiste exactamente el proceso administrativo?, cuántos son los sub procesos?, porqué científicos sociales rechazan las vistas de los exponentes de la administración como base de estudio en la administración pública?

Torrelles, C. (2011) En el artículo “Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización”. El trabajo en equipo entra en una competencia al imponerse a la individualidad laboral. El cambio de organización y procedimiento de las organizaciones de la sociedad presente ha generado una gran percusión en el nuevo modo de trabajar. Se ha incrementado el problema de las tareas resultando que su progreso propio sea por poco improbable. Las tareas han incrementado su dificultad. Es por esta causa, que las organizaciones del trabajo reclaman, actualmente más y más que en ningún tiempo, la capacidad transversal de trabajo en equipo. Se concluye que incluso que hoy no se ven muchas investigaciones relativo la definición de capacidad de trabajo en equipo a partir una representación propio y que a pesar de esto aún existe una diferencia en los modelos más representativos; es por este motivo que se considera pertinente efectuar una síntesis de la gramática para lograr alcanzar a un consentimiento de la conclusión del Trabajo en Equipo y una fusión de las etiquetas.

Torrente, P. (2012). En el estudio de cómo el gerente en el trabajo en equipo media entre los recursos sociales y el desempeño. Desde principios de siglo el estudio del compromiso laboral se ha tomado como un tema popular. Es un buen afectivo – motivacional y estado psicológico vinculado con el trabajo. A pesar de su relevancia en entornos de responsabilidad, la gran totalidad de los estudiosos han acertado en el compromiso laboral a tipo individual, ignorando el papel de los equipos. Esto más valioso considerando que los equipos juegan un rol crucial en salud y bienestar de los empleados, y productividad. Esta investigación analiza el papel del trabajo en equipo como mediador entre los recursos sociales y el desempeño del equipo. Aunque investigaciones anteriores sugieren que existe una relación. Entre los recursos sociales y el compromiso laboral, quedan dos cuestiones por resolver cómo los recursos sociales han sido probados junto con variables a nivel de empleado y organización, es decir, que incluyen variables de diferentes niveles de análisis en la misma estructura modelo, y a la fecha la relación entre recursos sociales y el compromiso laboral solo ha sido probado a nivel individual, y no a nivel de equipo. Por lo tanto, en el presente estudio social los recursos se consideran a nivel de equipo para explorar su relación con el compromiso de trabajo en equipo y el rendimiento del equipo como calificada por el supervisor. El compromiso laboral se ha descrito tradicionalmente como «un estado de ánimo positivo, satisfactorio, relacionado

con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Vigor sugiere una voluntad de invertir altos niveles de energía y resistencia mental durante el trabajo. Así, conceptualizamos el trabajo en equipo como un compromiso positivo y satisfactorio. Trabajo vigor, dedicación y absorción que surge de la Interacción y experiencias compartidas de los integrantes de un equipo de trabajo. Investigaciones anteriores han demostrado que el compromiso colectivo de trabajo aumenta: (1) el desempeño de tareas de los estudiantes que trabajan en grupos. (2) Clima de servicio en empleados de servicio. (3) afecto colectivo positivo y creencias de eficacia colectiva y (4) compromiso laboral a nivel individual. Concluyó que los empleados comprometidos se muestran más en el rol y extrarole. Desempeño en una amplia gama de empresas y ocupaciones. Los empleados lograron lograr objetivos financieros más altos. La hipótesis es que el compromiso de trabajo en equipo (es decir, el vigor del trabajo en equipo, dedicación al trabajo en equipo, y absorción del trabajo en equipo) media completamente la relación entre los recursos sociales (es decir, el equipo de apoyo clima, coordinación y trabajo en equipo) y la calificación del supervisor de desempeño en equipos (es decir, desempeño en rol y rol extra).

Cole, L., & Cole, M. S. (2000) Para muchos empleados el trabajo en equipo se describe como completar los roles y responsabilidades para producir el producto, entregar el servicio, todos hacen su parte del proceso para completar el trabajo con éxito, trabajan juntos para hacer el trabajo, cumplir con los objetivos de producción, servicio para ser rentable. Luego veamos el trabajo en equipo desde otra vision, como los problemas típicos en las relaciones de trabajo, estas incluyen interrupciones en la comunicación y falta de cooperación. Webster sugiere que el trabajo en equipo es una acción conjunta, basada en la comunicación a través de palabras y acciones. El trabajo en equipo tiene las características de construir la autoestima, que se basa en la comunicación verbal. El trabajo en equipo depende del esfuerzo coordinado del que habló Webster.

En el enfoque teórico Wehrich & Cannice & Koontz, (2017) Los procesos administrativos es diseñar y mantener un espacio en donde los colaboradores realicen los objetivos trabajando en grupos. El conocimiento de administración se construye por medio de la planeación, organización, integración de personal, la dirección y el control.

(Hernández & Palafox, 2012) En cada organización hay y se mantiene un funcionamiento dinámico, el proceso administrativo es una herramienta que apoya y ayuda al administrador a comprenderlo.

(Daft, 2004) Los procesos administrativos se refieren a las tareas que requieren llegar los gerentes para una excelente planeación, organización, dirección y control de los recursos de la organización.

Hellriegel & Jackson & Slocum (2005) Los procesos administrativos son actividades que se entrelazan en el manejo de una organización como planeación, organización, dirección y control.

Los procesos administrativos es la agrupación de actividades y funciones que se desarrolla en la organización para el logro de fines y objetivos de la misma, considerando a la vez la coordinación y supervisión de las actividades; en donde dicho proceso se considera una metodología importante por la cual se lleva a cabo la administración. Para realizar esta actividad es necesario llevar a cabo una buena planeación, organización, dirección y control de las actividades que se propongan en la organización para su óptimo desarrollo.

La importancia de realizar el proceso administrativo para realizar las funciones de una organización de manera eficiente y eficaz. Actualmente en todo mercado, las empresas más importantes utilizan el proceso administrativo para realizar sus actividades, este proceso que se compone por la planeación, organización, dirección y control son los procesos sistematizados necesarios para lograr el objetivo de la empresa. Cabe mencionar que también existen procesos administrativos como la integración de personal y ejecución que son importantes también para la realización de las actividades de la organización.

El proceso administrativo es esencial en toda clase de empresa sea pequeña, mediana, grande; cualquiera sea el rubro, de bienes o servicios ya que el uso de este proceso evitar las improvisaciones en las actividades. Es necesario para el buen funcionamiento de las empresas.

Según Weihrich, et al (2017) considera las siguientes dimensiones de los procesos administrativos. (1) Planeación es escoger misiones y objetivos, asimismo las actividades

para lograrlos; para esto se necesita tomar decisiones, es decir optar por una entre muchas opciones. Sus indicadores como: La administración por objetivos, estrategias, políticas, premisas de planeación y toma de decisiones. (2) Organización es la estructura intencional y formal de funciones o puestos. La organización se refiere a clasificar, juntar las actividades a realizar para lograr los objetivos, delegar a un gerente para supervisar a un grupo, establecer coordinación vertical entre departamentos y coordinación horizontal entre áreas del mismo nivel. Sus indicadores son: reingeniería, estructura de la organización, autoridad de línea, cultura organizacional. (3) Integración de personal es cubrir y mantenerlos de esa manera los cargos en la conformación de la organización. Se realiza cuando existen necesidades de la fuerza de trabajo, encontrar los talentos y reclutar, seleccionar, promover, evaluar, planear las carreras profesionales capacitando de manera distinta a los candidatos para que puedan cumplir con sus tareas de manera eficiente y eficaz. Indicadores: Selección de recursos humanos, evaluación, de desempeño y plan de carrera, administrar el cambio. (4) Dirección es el proceso que se realiza para que las personas contribuyan a cumplir las metas de la organización y del grupo. Indicadores: Factor humano, motivación, liderazgo, equipo y toma grupal de decisiones, comunicación. (5) Control es el cálculo y reparación del desempeño para avalar que los objetivos de la compañía y los planes diseñados se logren, y se relaciona directamente con lo cometido de planear; algunos autores indican referente a la administración consideran que estas funciones no pueden separarse, sin embargo es razonable distinguir las conceptualmente, y por ello se analizan de modo autónomo. Indicador: Sistema de proceso de control.

Hernández, Rodríguez (2012) Indica que es el instrumento básico para que el administrador pueda entender cómo funciona una empresa. Sirve para diseñarla, conceptualizarla, manejarla y mejorarla. El proceso administrativo brinda los métodos de trabajo resistente en la reorganizar una compañía y agilizar su dirección y control.

Ballenato, G. (2005). Define al trabajo en equipo como grupo a una diversidad de personas que se relacionan, pero con un cierto categoría de interdependencia, que dirigen su osadía a lograr un fin en común con la convicción que se alcanzará el objetivo mucho mejor que en forma individual.

Ezequiel Ander – Egg, Indica que el trabajo en equipo es una necesidad que no se puede evitar para desarrollarse en una realidad social creciente. Existen verdaderamente muchas tareas que se pueden realizar individualmente.

Según Ezequiel Ander – Egge indica ciertas características para realizar realmente un trabajo en equipo, y son: (1) Objetivos comunes y valores compartidos: Es necesario que exista un objetivo y metas comunes claramente definidas y aceptadas por cada miembro del equipo. Además tiene que existir una voluntad expresa (verbal o escrito) de cada uno esté decidido realizar los esfuerzos para el logro de los objetivos. Las responsabilidades deben ser claras y explícitas. (2) Cantidad limitada de integrantes del equipo: Por su naturaleza, un equipo puede organizarse con un número reducido de personas, ya que se debe coordinar el trabajo conjunto (productividad y participación). Esta dinámica no se podrá lograr si el número de integrantes del equipo es muy alto. El óptimo número de personas que deben conformar un equipo es de 5 como mínimo y 9 como máximo. Si el equipo es muy reducido será difícil que pueda lograr la interacción que genere productividad, y cuando sobrepasa los 9 integrantes será menos el tiempo libre de cada uno para entregar al conjunto y la dinámica interna tiende a transformarse más formal. (3) Estructura organizacional y funcional acorde con las exigencias del trabajo en equipo. La estructura y funciones pueden variar según sean los objetivos de cada equipo, existen aspectos comunes. (4) Normas de funcionamiento y disciplina interna. Cada equipo cuenta con normas de funcionamiento, en relación a los objetivos y aspectos organizacionales y funcionales. Esto es muy necesario para que exista disciplina interna, acorde a las actividades y funciones de cada uno y con las actividades que realicen conjuntamente. (5) Complementación humana e interprofesional como elemento sustancial del sistema relacional. Si no hay complementación, no hay equipo. (6) Comunicación fluida y transparente. Sin comunicación no existe equipo de trabajo, pero no solo es eso, sino también que debe ser una comunicación adecuada. Considerar recomendaciones para una buena comunicación dentro de un buen equipo de trabajo; se debe tener una actitud y comportamiento como ser una persona dialógica, tener capacidad de empatía y saber escuchar; conocer, comprender y aplicar los principios de la comunicación: expresar de manera clara, concreta y precisa en lo que se dice con lo que se piensa; respeto a las ideas, posturas y puntos de vista de los demás; utilizar un tono amistoso, aun cuando haya desacuerdos. Tener en cuenta que no solo se debe transmitir la información, se tiene que

asegurar que se ha recepcionado lo dicho. (7) Atención personal y búsqueda del espíritu de equipo: Lo que requiere es que cada uno, dentro del grupo se sienta “alguien”, que sea recibido y apreciado por lo que es. Digamos que ser aceptados y aceptar a los otros, es lo mínimo para trabajar en equipo. (8) La implicación personal y la vivencia de pertenencia a un equipo: se logra cuando las metas personales se relacionan con los del equipo. Cada integrante se siente parte del equipo y encuentra en ellos motivaciones preocupándose por los resultados del trabajo conjunto. (9) Capacidad para superar y resolver conflictos y oposiciones.

Es importante el trabajo en equipo desde el momento que una persona vive en sociedad y requiere la participación de los miembros de una sociedad.

Actualmente, el trabajo en equipo se relaciona en el ambiente laboral, estudiantil, familiar. Es importante el trabajo en equipo ya que contribuye a la realización de una actividad, de manera efectiva dando buenos resultados que beneficiarán a la organización.

Es importante desarrollar el trabajo en equipo en distintas áreas como la personal (relaciones humanas requeridas para el desarrollo personal), social (la persona necesita estar en contacto con los demás), académica (es muy útil el aprendizaje cooperativo), laboral (unificar esfuerzos que contribuyan a la eficacia de los objetivos). También es importante porque mejora el clima laboral, los colaboradores de una empresa no ven las tareas como obligaciones sino en retos que conllevan a trabajar en armonía, viviendo experiencias diariamente.

Ballenato, (2005) dimensiona el trabajo en equipo en fases muy diferenciadas en el desarrollo del grupo: (1) Fase de formación. etapa inicial, más individual, de miedo y desconfianza; los colaboradores no se conocen y avanzan de a pocos. Es una fase de tanteo, de análisis de la situación, de búsqueda de orientación, información y apoyo, de dependencia, de participación vacilante. Los miembros intentan identificar la tarea en relación con sus propias experiencias y expectativas. Durante esta fase se preparan y aceptan las normas, y se establecen formas de trabajo adecuados. Dimensiones: Búsqueda de orientación, información y apoyo; elaboración y aceptación de reglas; establecer métodos de trabajo adecuados. (2) Fase de conflicto. Etapa de no a la estabilidad, de conflicto entre subgrupos, de opiniones diferentes, de rebelión contra el líder. Se producen luchas internas para lograr determinados puestos dentro del grupo, desempeñar

determinados roles y encargarse de determinadas funciones. Dimensiones: Inestabilidad, conflicto entre subgrupos, luchas internas por lograr un puesto mejor. (3) Fase de estructuración. El grupo va poco a poco logrando normas y armando su estructura, experimentando, solucionando los problemas iniciales. Se incrementa la unión, la cooperación, el sentimiento de pertenencia y se identifican con el grupo. Se forman subgrupos, se distribuyen papeles y se avanza en la progresiva personalización de cada individuo. Dimensiones: Se establecen normas, resuelven conflictos iniciales, incrementa la cooperación, identificación con el grupo. (4) Fase de Desarrollo. Esta etapa el grupo ya está maduro, realiza sus esfuerzos en las tareas encomendadas, en solucionar problemas, encontrar alternativas y en proponer mejoras. Se desarrolla un elevado grado de colaboración, cohesión y atracción hacia el grupo. Se da prioridad al “nosotros” grupal frente al “yo” individual. Dimensiones: Capacidad de resolver problemas, encuentra alternativas de solución, propone mejoras, existe colaboración. (5) Fase de clausura. En esta fase, que es la última, el grupo como ya alcanzó sus primeros objetivos, ahora plantea otros nuevos para desarrollarlos, puede ser que termine su actividad como grupo o se deshace como tal. Dimensiones: Objetivos logrados, replanteamiento de nuevos objetivos, culminación de actividad, desintegración del grupo.

Otras teorías como Acosta, J.,(2014) Las fases de este grupo serán: (1) Fase de iniciación: Es la primera fase en la que los integrantes del grupo no están seguros de lo tienen que hacer porque para ellos es una experiencia nueva. Ellos esperan las indicaciones del jefe o líder. Se tiene que guiarlos, se puede decir que no existe aún un verdadero grupo. (2) Fase de clarificación: Los miembros ya no esperan las indicaciones del superior, sino que comienzan a buscar formas, métodos que les ayuden a salir de la incertidumbre. Intentan resolver los problemas, aportando ideas, alternativas de solución, aunque todavía no haya conciencia de grupo. (3) Fase de contradependencia: como consecuencia de la clarificación, las muestras de hostilidad se van haciendo cada vez más frecuente e intensas. Algunos miembros se hacen dependientes y otros contradependientes. Entre los participantes se van estableciendo ciertos vínculos, puede que surjan algunos subgrupos.(4) Fase de lucha por el poder, clarificación de roles: En esta fase se inicia la lucha por tener el poder en el grupo. Puede presentar agresividad entre ellos, aquí el líder o responsable debe estar atento a esta situación. (5) Fase de integración. Se empieza a ver resultados.

Algunos miembros del grupo sienten que los primeros objetivos se encuentran a su alcance. Esta es una fase de euforia.

La investigación abordó la problemática orientada a ¿Cómo se relaciona los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? Seguidos de los específicos (1) ¿Cómo se relaciona la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (2) ¿Cómo se relaciona la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (3) ¿Cómo se relaciona la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (4) ¿Cómo se relaciona la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (5) ¿Cómo se relaciona el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?

La justificación según Hernández, R., (2014) Indica que casi todas las investigaciones se realizan con un fin determinado, ya que no se efectúan investigaciones sin motivo alguno, por tal el propósito de realizar dicha investigación debe ser significativa, contener valor, propósito para su desarrollo puesto que éste ayudará a otros investigadores. No solo basta en considerar los objetivos y preguntas de investigación sino también se justifica el motivo del estudio usando el para qué o porqué debe realizarse la investigación. En varios casos se debe que explicar por qué es necesario llevar a cabo el estudio y cuáles son los beneficios que se alcanzarán de ella.

Según Bernal, A., (2010) La justificación práctica es precisamente cuando el desarrollo resolverá un problema o propondrá estrategias para resolverlo. Las investigaciones en el rubro de las ciencias económicas y administrativas, casi siempre es carácter práctico, o bien, describen el problema o plantean estrategias que podrán dar solución. Permitirá despejar dudas sobre la importancia de trabajar en equipo en una organización, proporciona información sobre los procesos administrativos sirviendo como guía para el excelente funcionamiento de la empresa.

Según Bernal, A., (2010), Se considera un estudio de justificación metodológica cuando se propone una nueva forma o método para generar conocimiento válido y confiable. La investigación que se elaboró permitió responder la hipótesis planteada, ya que se diseñó un cuestionario que sirve como instrumento de medición.

En la justificación social, ayudará a analizar lo que se podrá hacer para que los procesos administrativos y el trabajo en equipo beneficien a la organización sin perjudicar a los colaboradores, al contrario buscando su bienestar. Esta investigación ayudará para el entorno laboral que se lleva en la empresa dando a conocer los puntos débiles que existen en el área, se logró crear una lluvia de ideas en la cual permitió mejorar las debilidades de la organización.

Se presenta la hipótesis general, Existe relación entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, seguido de las específicas, (1) Existe relación entre la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (2) Existe relación entre la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? (3) Existe relación entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (4) Existe relación entre la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (5) Existe relación entre el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?.

De igual forma se presenta el objetivo general, Determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, seguidamente de los objetivos específicos (1) Establecer la relación que existe entre la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (2) Establecer la relación que existe entre la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de

Lima, 2018?, (3) Determinar la relación que existe entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (4) Establecer la relación que existe entre la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?, (5) Establecer la relación que existe entre el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación es pura o básica cuando es dirigida a tratar las leyes de los fenómenos estudiados, diseñando teorías de importancia. El fin de esta categoría de estudio se puede concentrar en la localización, explicación y definición de los problemas de ciertos hechos que se manifiestan dentro de una compañía.

El diseño es no experimental: Hernández (2014). Es cuando la observación se realiza sin maniobrar los objetos de estudio. Se relaciona de estudios en los que no hacemos afectar en modo deliberado las variables independientes para notar su resultado referente otras variables. Lo que hacemos en la exploración no experimental es prestar atención a fenómenos tal como se dan en su argumento único, para analizarlos. El diseño es no experimental, ya que no se manipula las variables de estudio, es de corte transversal ya que su fin es instruirse las variables en un etapa única y lugar determinado.

Fernández, C., Baptista, P. (2014) El enfoque cuantitativo es representada por un conjunto de procesos, con una secuencia y se puede probar. La etapa tiene su orden no se puede saltar o evadir pasos. Inicia con una idea luego se va delimitando, se derivan metas del estudio, se construye un marco teórico. De las interrogantes, se proponen y variables, se diseña un plan para probarlas luego se realiza la medición utilizando métodos estadísticos, culminando con las conclusiones.

Hernández (2014) El nivel de estudio es correlacional cuando el estudio permite reconocer el nivel de relación que pueda existir entre 02 o más ideas o variables dentro de un contexto en particular. Existen ocasiones que solo se analizan entre 2 variables pero existen también estudios entre 3, 4 o más variables. El nivel de la investigación es correlacional porque tiene como fin conocer la relación o grado entre las variables de estudio: procesos administrativos y trabajo en equipo. Es descriptiva, los estudios descriptivos especifican sus características más importantes de cualquier fenómeno.

2.2 Operacionalización de variables.

Hernández, R. (2010) La variable es una posesión que oscila y la diferenciación es capaz de medirse u observarse. La trascendencia de variable se aplica a personas, objetos, hechos y fenómenos, que adquieren varios valores relación de la variable referida.

Hernández, R. (2010) Operacionalización, la variable es descomponerla a indicadores. La operacionalización de un objeto de estudio es el proceso metodológico de dividir desde lo más general a la más mínima expresión, es decir desde dimensiones, indicadores y terminando en los items que sean necesariamente observable y medible.

2.3 Población, muestra y muestreo

Fracica (1988), población indicado como el conjunto del total de elementos de los que se refiere el estudio. Otra forma de definir como la unión de las unidades de muestreo.

Jany (1994), La población es el total de elementos que tengan algunas peculiaridades parecidos.

Hernández, R. (2010) Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población del estudio estuvo contemplada por 45 personas del área administrativa de la facultada de ciencias empresarial de una universidad privada de Lima de ambos sexos.

Tabla 01: Población

| Población | Nº |
|---|----|
| Personal administrativo de la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada de Lima de ambos sexos. | 45 |

Fuente : Elaboración propia

Bernal, C., (2010) define a la muestra como una porción de la población que se extrae, de esta selección es verdaderamente de donde se recoge los datos verdaderos que

servirá para elaborar el estudio y luego se hará la observación y medición de las variables de estudio.

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

Bernal, C., (2010) Actualmente, en las investigaciones existen técnicas o instrumentos para la recopilación de información en el trabajo de campo de una determinada exploración. Las técnicas se usan de acuerdo al método y tipo de investigación.

Bernal, C., (2010) La encuesta es una manera de recolectar información, pero cada vez tiene menos credibilidad por el sesgo de los encuestados. Dicha encuesta se fundamenta bajo un cuestionario que se diseñan para conseguir datos de las personas.

En el estudio se utilizó el instrumento un cuestionario con una escala de cinco alternativas del tipo Likert con las respuestas de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, asimismo el cuestionario se encuentra conformada por 36 preguntas dirigidas a los colaboradores administrativos de una universidad privada.

Hernández, R.(2010) La validez se refiere al nivel en que un instrumento mide el objeto de estudio, llamada también validez de expertos.

La validez del estudio se sometió a juicio de expertos de la Universidad César Vallejo así como se muestra en la tabla N° 01 y N°02 de validez del instrumento de cada variable.

Tabla N°02 Validez del instrumento procesos administrativos

| N° | Experto | Calificación instrumento | Especialidad |
|-----------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| 01 | Dr. Teodoro Carranza Estela | Si cumple | Investigador |
| 02 | Dr. Bernardo Cojal Loli | Si cumple | Investigador |
| 03 | Mgr. Pedro Costilla Castillo | Si cumple | Investigador |

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°03 Validez del instrumento trabajo en equipo

| N° | Experto | Calificación instrumento | Especialidad |
|----|-------------------------------|--------------------------|--------------|
| 01 | Dr. Teodoro Carranza Estela | Si cumple | Investigador |
| 02 | Dr. Bernardo Cojal Loli | Si cumple | Investigador |
| 03 | Mgtr. Pedro Costilla Castillo | Si cumple | Investigador |

Fuente: Elaboración propia

Hernández, R. (2010) La confiabilidad de un instrumento de medición se indica al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

En el proyecto de investigación se realizó la confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach realizado por el IBM SPSS en donde no da la fiabilidad del instrumento de medición. Se considera los valores mostrados a continuación:

Tabla 04: Procesos administrativos

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 45 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 45 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,786 | 18 |

Fuente: Datos proporcionados del SPSS

Interpretación: El resultado de la prueba de fiabilidad, del presente trabajo tiene un valor de 0.786 lo que indica que el instrumento tiene confiabilidad de nivel alto.

Tabla 05: Trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 45 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 45 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,888 | 18 |

Fuente: Datos proporcionados del SPSS

Interpretación: El resultado de la prueba de fiabilidad, del presente trabajo tiene un valor de 0.888 lo que indica que el instrumento tiene confiabilidad de nivel muy alta.

Tabla 06: Valores de significancia del instrumento

| Valores | Nivel |
|-------------|----------|
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |

Figura 01: Fórmula Coeficiente de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{St^2} \right)$$

Donde:

| | | |
|----------|---|--|
| α | = | Coeficiente de Cronbach |
| K | = | N° de ítems utilizados para el cálculo |
| S_i^2 | = | Varianza de cada ítem |
| St^2 | = | Varianza total de los ítems |

2.5 Procedimiento

Primero se realizó la búsqueda de los expertos para la revisión y validación respectiva del instrumento de medición, los mismos que corroboraron la pertinencia, relevancia y claridad de cada interrogante del cuestionario. Luego de ser firmado el instrumento, se elaboró la encuesta para aplicarlo a la población que es el objeto de estudio.

El total de los colaboradores administrativos a los que se realizó la prueba piloto fue de 20, quienes trabajan en las áreas administrativas de la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada de Lima, 2018. Con los resultados se procedió a realizar el Alfa de Cronbach en el programa SPSS y con ayuda del Microsoft Excel. Tuvo como resultado que el instrumento es confiable. Una vez que el instrumento es validado y confiable, finalmente se realizó la encuesta ya al total de los colaboradores (45 personas) de manera anónima. El instrumento lleva el título: “Cuestionario de procesos administrativos y trabajo en equipo”. Se asignó 8 minutos a cada trabajador para el desarrollo de la encuesta. Durante el proceso se resolvió cualquier interrogante por parte del encuestado.

Se aplicó el cuestionario del tipo escala de Likert con 36 ítems y está dividido por dos partes. La primera corresponde a las pautas para el llenado del instrumento en donde se detalla la categoría y el valor de cada pregunta en donde: (nunca = 1, casi nunca = 2, a veces

= 3, casi siempre = 4, siempre = 5). La segunda parte es el conjunto de 36 ítems desarrollado de acuerdo a las dimensiones e indicadores de cada variable. Los primeros 18 ítems son para medir el nivel de procesos administrativos; los últimos 18 para medir el nivel del trabajo en equipo.

2.6. Método de análisis de datos

Al terminar la toma de datos, se prosiguió con el vaciado de información en la tabla realizada en el Microsoft Excel, colocando los valores obtenidos en la encuesta. Posteriormente se procedió con el análisis estadístico de los datos usando el software IBM SPSS para la prueba de fiabilidad, alfa de Cronbach, prueba de hipótesis, prueba de normalidad y los gráficos por pregunta del cuestionario.

2.7 Aspectos éticos

Es estudio cuenta con los resultantes originales. También se respeta la propiedad intelectual, los pensamientos políticos, creencias religiosas y morales. Se valora la justicia ya que la investigación se rige bajo reglamentos dados por la casa de estudios, ya que no se plagiaría ninguna información, contará con las respectivas citas y respeta el texto de cada autor.

III. RESULTADOS

PRUEBA DE NORMALIDAD DE HIPÓTESIS GENERAL: PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TRABAJO EN EQUIPO.

H0: La variable proviene de una distribución normal

H1: la variable proviene de una distribución no normal

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H0). Y se acepta H1

Tabla 07: Prueba de normalidad de procesos administrativos y trabajo en equipo.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| PROCESOS ADMINISTRATIVOS | ,167 | 45 | ,003 | ,933 | 45 | ,012 |
| TRABAJO EN EQUIPO | ,169 | 45 | ,002 | ,947 | 45 | ,038 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Procesos administrativos Sig. 0,012 < 0,05 Datos no normales

Trabajo en equipo Sig. 0,038 < 0,05 Datos no normales

Los datos evaluados demuestran un comportamiento no normal ya que el resultado nos da un nivel de significancia de 0.012 para los procesos administrativos, el cual es menor a 0.05 en la prueba de Shapiro-Wilk esto se debe a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas. De la misma forma el trabajo en equipo se halla un valor de significancia de 0.038. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta H1 por lo que las variables procesos administrativos y trabajo en equipo proviene de una distribución no normal.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H0: La variable proviene de una distribución normal

H1: la variable proviene de una distribución no normal

Tabla 08: Prueba de normalidad de planeación y trabajo en equipo.

| | Kolmogorov-Smimov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| PLANEACION | ,123 | 45 | ,083 | ,952 | 45 | ,059 |
| TRABAJO EN EQUIPO | ,169 | 45 | ,002 | ,947 | 45 | ,038 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Planeación Sig. 0,059 > 0,05 Datos normales

Trabajo en equipo Sig. 0,038 < 0,05 Datos no normales

Los datos analizados muestran un comportamiento no normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0.059 para la planeación el cual es mayor a 0.05 en la prueba de shapiro Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H0: La variable proviene de una distribución normal

H1: la variable proviene de una distribución no normal

Tabla 09: Prueba de normalidad de organización y trabajo en equipo.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| ORGANIZACIÓN | ,218 | 45 | ,000 | ,904 | 45 | ,001 |
| TRABAJO EN EQUIPO | ,169 | 45 | ,002 | ,947 | 45 | ,038 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Organización Sig. 0,001 < 0,05 Datos no normales

Trabajo en equipo Sig. 0,038 < 0,05 Datos no normales

Los datos evaluados muestran un comportamiento no normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0.001 para la organización el cual es menor a 0.05 en la prueba Shapiro –wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H0: La variable proviene de una distribución normal

H1: la variable proviene de una distribución no normal

Tabla 10: Prueba de normalidad de integración de personal y trabajo en equipo.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| INTEGRACIÓN DE PERSONAL | ,224 | 45 | ,000 | ,904 | 45 | ,001 |
| TRABAJO EN EQUIPO | ,169 | 45 | ,002 | ,947 | 45 | ,038 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Integración de personal Sig. 0,001 < 0,05 Datos no normales

Trabajo en equipo Sig. 0,038 < 0,05 Datos no normales

Los datos evaluados muestran un comportamiento no normal ya que el resultado arroja un nivel de 0.001 para la integración de personal el cual es menor a 0.05 en la prueba Shapiro – wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H0: La variable proviene de una distribución normal

H1: la variable proviene de una distribución no normal

Tabla 10: Prueba de normalidad de dirección y trabajo en equipo.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| DIRECCIÓN | ,187 | 45 | ,000 | ,912 | 45 | ,002 |
| TRABAJO EN EQUIPO | ,169 | 45 | ,002 | ,947 | 45 | ,038 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Integración de personal Sig. 0,002 < 0,05 Datos no normales

Trabajo en equipo Sig. 0,038 < 0,05 Datos no normales

Los datos evaluados muestran un comportamiento no normal ya que el resultado arroja un nivel de 0.002 para la dirección el cual es menor a 0.05 en la prueba Shapiro –wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas.

PRUEBA DE NORMALIDAD PARA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

H0: La variable proviene de una distribución normal

H1: la variable proviene de una distribución no normal

Tabla 10: Prueba de normalidad de dirección y trabajo en equipo.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CONTROL | ,368 | 45 | ,000 | ,781 | 45 | ,000 |
| TRABAJO EN EQUIPO | ,169 | 45 | ,002 | ,947 | 45 | ,038 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Control Sig. 0,000 < 0,05 Datos no normales

Trabajo en equipo Sig. 0,038 < 0,05 Datos no normales

Los datos evaluados muestran un comportamiento no normal ya que el resultado arroja un nivel de 0.000 para el control el cual es menor a 0.05 en la prueba Shapiro –wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 personas.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Hg: Existe relación entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Ho: No Existe relación entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

H1: Si Existe relación entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Tabla 11 Grado de relación según coeficiente de correlación

| Rango | Relación |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.10 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.20 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.40 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Martinez y Campos (2015)

Tabla 12: Correlaciones entre procesos administrativos y trabajo en equipo.

| | | | PROCESOS ADMINISTRATIVOS | TRABAJO EN EQUIPO |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | PROCESOS ADMINISTRATIVOS | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,431** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 45 | 45 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | Coefficiente de correlación | ,431** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,003 | . |
| | | N | 45 | 45 |

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

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Sometido a la prueba Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre procesos administrativos y trabajo en equipo, un nivel de correlación de 0.431, la cual indica que la correlación es positiva moderada y sig.= 0.003, siendo significativo.

Se rechaza la Hipótesis nula, y se acepta H1 por lo tanto existe relación entre procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: No Existe relación entre la planeación y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

H1: Si Existe relación entre la planeación y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Tabla 13: Correlación entre planeación y trabajo en equipo

| | | | PLANEACIÓN | TRABAJO EN EQUIPO |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|------------|-------------------|
| Rho de Spearman | PLANEACIÓN | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,214 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,158 |
| | | N | 45 | 45 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | Coefficiente de correlación | ,214 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,158 | . |
| | | N | 45 | 45 |

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Planeación se relaciona positivamente con el trabajo en equipo según la correlación de Rho de Spearman es 0.214* representando una correlación positiva baja y sig.=0.158, por lo tanto si se acepta relación entre planeación y trabajo en equipo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: No Existe relación entre la organización y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

H1: Si Existe relación entre la organización y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Tabla 14: Correlación entre organización y trabajo en equipo

| | | | ORGANIZACIÓN | TRABAJO EN EQUIPO |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------------|-------------------|
| Rho de Spearman | ORGANIZACIÓN | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,222 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,143 |
| | | N | 45 | 45 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | Coefficiente de correlación | ,222 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,143 | . |
| | | N | 45 | 45 |

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Organización se relaciona positivamente con el trabajo en equipo según la correlación de Rho de Spearman es 0.222* representando una correlación positiva baja y sig.=0.143, por lo tanto si se acepta relación entre organización y trabajo en equipo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: No Existe relación entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

H1: Si Existe relación entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Tabla 15: Correlación entre integración de personal y trabajo en equipo

| | | | INTEGRACIÓN DE PERSONAL | TRABAJO EN EQUIPO |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | INTEGRACIÓN DE PERSONAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,549** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 45 | 45 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | Coefficiente de correlación | ,549** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 45 | 45 |

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

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Integración de personal se relaciona positivamente con el trabajo en equipo según la correlación de Rho de Spearman es 0.549* representando una correlación positiva moderada y sig.=0.000, por lo tanto si se acepta relación entre integración de personal y trabajo en equipo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: **No** Existe relación entre la dirección y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

H1: **Si** Existe relación entre la dirección y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Tabla 16: Correlación entre dirección y trabajo en equipo

| | | | DIRECCIÓN | TRABAJO EN EQUIPO |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-----------|-------------------|
| Rho de Spearman | DIRECCIÓN | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,293 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,051 |
| | | N | 45 | 45 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | Coefficiente de correlación | ,293 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,051 | . |
| | | N | 45 | 45 |

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

Dirección se relaciona positivamente con el trabajo en equipo según la correlación de Rho de Spearman es 0.293* representando una correlación positiva baja y sig.=0.051, por lo tanto si se acepta relación entre dirección y trabajo en equipo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Ho: **No** Existe relación entre el control y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

H1: **Si** Existe relación entre el control y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018.

Tabla 17 Correlación entre el control y trabajo en equipo

Correlaciones

| | | | CONTROL | TRABAJO EN EQUIPO |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|---------|-------------------|
| Rho de Spearman | CONTROL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,663** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 45 | 45 |
| | TRABAJO EN EQUIPO | Coefficiente de correlación | ,663** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 45 | 45 |

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

Fuente: Reporte de SPSS para el estudio

El control se relaciona positivamente con el trabajo en equipo según la correlación de Rho de Spearman es 0.663* representando una correlación positiva moderada y sig.=0.000, por lo tanto si se acepta relación entre control y trabajo en equipo.

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo: Determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018. Los resultados obtenidos de la tabla N° 12 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada (0.431), entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo reflejando que los procedimientos que se realiza en los procesos administrativos tiene relación con el trabajo en equipo de la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018, datos que al ser comparados con lo encontrado por Bayona M.,(2018) en su tesis titulada Procesos administrativos y capacidad de respuesta en industrias Jhomeron SA, Comas, 2018 quien concluyó que los Procesos administrativos son una fuente indispensable para el bienestar de la empresa pues así sus trabajadores realizarán sus labores eficientemente._ Con estos resultados se afirma que los procesos administrativos es muy importante para el desarrollo eficiente de las labores en la empresa. Además Weihrich & Cannice & Koontz (2017) indica que los procesos administrativos se diseña y se logra mantenerlos en un espacio donde los colaboradores cumplan los objetivos trabajando en equipo.

Según el objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018. Los resultados obtenidos de la tabla N° 13 se evidencia un nivel de correlación positiva baja (0.158), entre la planeación y el trabajo en equipo reflejando que los procedimientos que se realiza en la planeación tiene relación con el trabajo en equipo de la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018, datos que al ser comparados con lo encontrado por Torrelles, et al. En el artículo Trabajo en Equipo, España, (2011) En la actualidad la labor en conjunto se implanta, y a veces se individualizan los trabajos en algunas entidades para producir dando lo mejor de sí incrementado su compromiso, es por esta razón, las entidades solicita una capacidad cruzada por que promete ideas latentes para la planeación, incluso se ha podido percibir que existen muchas entidades que definen que la capacidad para una tarea en conjunto desde un aspecto individual, permanece estar en desconformidad.. Además Weihrich & Cannice & Koontz (2017) indica que para realizar una planeación se debe considerar la administración por cada objetivo, estrategias, establecer políticas, tomara las

mejores decisiones. Así mismo en la figura 04 se puede apreciar que el trabajo en equipo tiene una deficiencia al no contar con una planeación adecuada, los porcentajes demostrados fueron: 48.89 % malo, 48.89% regular, 2.22 % bueno, con estos resultados se demuestra el grado de relación la planeación administrativa y el trabajo en equipo es positiva baja de la tesis desarrollada.

Según el objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? Los resultados obtenidos de la tabla N° 14 se evidencia un nivel de correlación positiva baja (0.222), entre la organización y el trabajo en equipo reflejando que los procedimientos que se realiza en la planeación tiene relación con el trabajo en equipo de la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018, datos que al ser comparados con lo encontrado por López M., (2017) concluye que no existe un espacio o área encargada de sintetizar las incidencias de la empresa y esto gracias a la ausencia de organización de la gerencia y administrador. Además Wehrich & Cannice & Koontz (2017) indica que en la organización es el esqueleto intencional y formal de las funciones, considerando la estructura, autoridad de línea y la cultura organizacional. Así mismo en la figura 05 Se puede apreciar que la organización de la empresa es regular por considerar un 53.33 %, 26.67 % es mala y un 20% considera que es bueno con estos resultados se demuestra el grado de relación la organización y el trabajo en equipo es positiva baja de la tesis desarrollada.

Según el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018. Los resultados obtenidos de la tabla N° 15 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada (0.549), entre la integración de personal y el trabajo en equipo reflejando que los procedimientos que se realiza en la integración de personal tiene relación con el trabajo en equipo de la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018, datos que al ser comparados con lo encontrado por Huamán, E. (2017) En su investigación de Trabajo en equipo y desempeño laboral se concluye que las capacitaciones influyen de manera baja al desempeño laboral. Las capacitaciones son muy bien recibidas por los colaboradores , esto aumentará sus habilidades para elevar su desempeño laboral. Además Wehrich & Cannice & Koontz (2017) Una manera de medir la integración de personal es gracias a la buena selección de personal, realizar una evaluación

de desempeño del colaborador para luego calcular su desempeño laboral en las tareas encomendadas. Así mismo en la figura 06 Se puede apreciar que la integración de personal es regular los porcentaje demostrados fueron: 13.33 % malo, 77.78% regular, 8.89 % bueno, con estos resultados se demuestra el grado de relación de integración es la planeación administrativa y el trabajo en equipo es positiva moderada.

Según el objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018. Los resultados obtenidos de la tabla N° 16 se evidencia un nivel de correlación positiva baja (0.293), entre la dirección administrativa y el trabajo en equipo reflejando que los procedimientos que se realiza en la dirección tiene relación con el trabajo en equipo de la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018, datos que al ser comparados con lo encontrado por Cole, L., & Cole, M. S. (2000) Para muchos empleados el trabajo en equipo es llenar los roles y tareas para hacer el producto o entregar el servicio, trabajan juntos para cumplir con los objetivos. Pero observemos el trabajo en equipo desde otra perspectiva, como los inconvenientes comunes en las relaciones laborales, como la comunicación y falta de cooperación. Se concluye que el trabajo en equipo es una acción conjunta, que se basa en la comunicación, crear la autoestima. Además Weihrich & Cannice & Koontz (2017) indica que en la organización las personas contribuyen con el cumplimiento de las metas con la buena comunicación, toma grupal de decisiones. Así mismo en la figura 07 se puede apreciar que la dirección de la empresa de acuerdo a los encuestados considerados son: 60.00 % regular, 28.89 % es mala y un 11.11% considera que es bueno con estos resultados se demuestra el grado de relación la dirección y el trabajo en equipo es positiva baja de la tesis desarrollada.

Según el objetivo específico 5: Establecer la relación que existe entre el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018. Los resultados obtenidos de la tabla N° 17 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada (0.663), entre el control administrativa y el trabajo en equipo reflejando que los procedimientos que se realiza en el control tiene relación con el trabajo en equipo de la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018. Weihrich & Cannice & Koontz (2017) indica que en la organización el control garantiza que se logren los objetivos teniendo un gran vínculo con la función de planear. Existen varios autores que indican que éstas 02 funciones no se deben separar. Así mismo

en la figura 08 se puede apreciar que el control de la empresa de acuerdo a los encuestados considerados son: 66.67 % malo, 31.11 % es regular y 2.22% considera que es bueno con estos resultados se demuestra el grado de relación del control y el trabajo en equipo es positiva moderada de la tesis desarrollada.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y resultados obtenidos, se consideran las siguientes conclusiones:

- 1) Existe relación significativa entre procesos administrativos y trabajo en equipo con significancia de 0.012 (bilateral) y una correlación de 0.431, lo cual indica que existe correlación positiva moderada las dos variables, es decir que si se realiza un buen proceso administrativo entonces se generará un buen trabajo en equipo.
- 2) Existe relación significativa entre planeación y trabajo en equipo con valor con significancia de 0.059 y una correlación de 0.214, lo cual indica que existe correlación positiva baja. Los resultados que arrojaron que la organización casi nunca convoca a todo el personal para analizar el comparativo entre los objetivos planeados por semestre.
- 3) Existe relación significativa entre la organización y el trabajo en equipo, con significancia de 0.143 y una correlación de 0.222, lo cual indica que existe correlación positiva baja. Los resultados indicaron que a veces los procesos administrativos son dinámicos y bien definidas las tareas.
- 4) Existe relación significativa entre integración de personal y trabajo en equipo, con significancia de 0.000 y una correlación de 0.549, lo cual indica que existe correlación positiva moderada. Los resultados indicaron que a veces se comunica oportunamente los cambios de procedimientos en el centro labora.
- 5) Existe relación significativa entre dirección y trabajo en equipo con valor con significancia de 0.051 y una correlación de 0.293, lo cual indica que existe correlación positiva baja. Los resultados indicaron que nunca la alta dirección toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores.
- 6) Existe relación significativa entre control y trabajo en equipo con valor con significancia de 0.000 y una correlación de 0.663, lo cual indica que existe

correlación positiva moderada. Los resultados indicaron los altos cargos casi nunca verifican las actividades encomendadas.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta los resultados que se evidenciaron en la presente investigación se recomienda que:

- 1) Sensibilizar al personal administrativo que si se trabaja en ciertas actividades encomendadas y sean necesarias el trabajo en equipo para lograr los objetivos, se trabajará los procesos administrativos de forma más eficiente.
- 2) Solicitar al jefe del área que incluya al a todo el personal administrativo en las reuniones exclusivamente para recibir sugerencias para el logro de los objetivos establecidos ya que muchas veces las tareas, problemática diaria son monitoreados por el personal administrativos, estando ellos en las convocatorias se podría mejorar la planeación.
- 3) Reestructurar las funciones o puestos que se delega a cada personal ya que los procesos requieren de una estructura bien organizada. Muchas veces se le asignan tareas a trabajadores sin tener las capacitaciones necesarias para cumplir con sus funciones.
- 4) Que la comunicación de los cambios de procedimientos sea más dinámica y se definan para que no se realice tantos modificaciones consecutivas, esto hace que el personal a veces no se habitúa a dichos cambios.
- 5) Que los altos cargos, tomen en cuenta opiniones de sus colaboradores de nivel bajo ya que aporta los pormenores del día a día laboral.
- 6) Delegar a otro personal (asignados por los altos cargos) la labor de verificación de las actividades encomendadas para su respectivo control y verificación.

REFERENCIAS

- Acosta, J.,(2014). Trabajo en equipo. Esic Editorial
- Ander, E. Trabajo en equipo. Editorial Espartaco Córdoba
- Ardila,S., 2009. Diccionario de términos administrativo, Sena
- Avalos, M.; Quintanilla, L., (2015). Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente.- Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración, Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú. BA, Hons
- BA, MA, MAdmin, MSoc Sc, PhD, Department of Public Administration, Zimbabwe Open University, [http://www.ijesi.org/papers/Vol\(5\)5/G0505044049.pdf](http://www.ijesi.org/papers/Vol(5)5/G0505044049.pdf)
- Ballenato, G. (2005). Trabajo en equipo - dinámica y participación en los grupos. Madrid, España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.)
- Barajas, Miriam; Gonzáles, Luis, Funcionamiento y satisfacción de los procesos administrativos en un modelo educativo por competencias en las ingenierías de las UT,
- Bayona, M., 2018, en su investigación: Procesos administrativos y capacidad de respuesta en industrias Jhomeron SA, Comas, 2018, tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, EP de Administración de la Universidad César Vallejo, Lima. Perú.
- Bernal, C. (tercera edición). (2010) Metodología de la investigación - administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia. Editorial Pearson.
- Bernal, C., Sierra, H. (2008). Procesos administrativos para las organizaciones del siglo XXI,.México. Editorial Pearson Educación

- Castillo, D. (2017). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Céspedes, J. (2015). Proceso administrativo y calidad de servicio de la empresa comercial Rivera Distribuidores SRL, para obtener el título en Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Cole, L., & Cole, M. S. (2000, April). Teamwork Is Spelled Incorrectly Teamwork = Communication. *Communication World*, 17(4), 56. Retrieved from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A62141328/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=0844ba71>
- Daft, R., (sexta edición). (2004). *Administración*. México: Editorial Paraninfo, SA
- Del Río Olague, F., & Candelas Cadillo, M., & Farrand Rogers, J. (2007). Diseño de estrategias con enfoque en el proceso administrativo. *Revista Mexicana de Agronegocios*, XI (21), 425-434. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14102108>> ISSN 1405-9282
- Farrell, L. P., Jr. (2007, May). Logistics requires teamwork, solid leadership. *National Defense*, 91(642), 6. Retrieved from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A163679135/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=16874535>
- Harmanen, P. (1995, August). Reaping the rewards of teamwork. *Security Management*, 39(8), 25+. Retrieved from <http://link.galegroup.com/apps/doc/A17431875/PPBE?u=univcv&sid=PPBE&xid=e4e67de3>

- Hernández, S., Palafox, G. (tercera edición). (2012). Administración teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad. México: McGrawHill/interamericana Editores
- Huamán, E.(2017).Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco - 2017, Tesis para optar el título profesional en Administración de Empresas Investigador, Huánuco – Perú.
- International Journal of Engineering Science Invention ISSN (Online): 2319 – 6734, ISSN (Print): 2319 – 6726 www.ijesi.org ||Volume 5 Issue 5|| May 2016 || PP.44-49 www.ijesi.org 44 | Page “Administrative Process”
- López M., 2017, Procesos administrativos y Toma de Decisiones de la empresa Multicentro Santa Catalina S.A. en el distrito de Ate, 2016; para obtener el título profesional de licenciado en administración, EP de Administración de la Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Luna, A., (primera edición). (2008). Proceso administrativo. México: Grupo Editorial Patria
- Marín, K.; Atencio, E., (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso Omnia, vol. 14, núm. 3, pp. 160-183, Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela, 2008.
- Osorio, I. (2014). El Proceso Administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango, previo a conferirle en el grado académico de Licenciada El título de Administradora de Empresas, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala, 2014.
- Ríos A., Luis Guillermo, Mustafá Iza, Yamal, Origen de los actuales procesos administrativos. Scientia Et Technica [en línea] 2004, X (Mayo-Sin mes) : Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84912053038>> ISSN 0122-1701

Robbins, S.,Coulter, M. (décima edición). Administración. Editorial Pearson

Tisnado, J. (2013). Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013, tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú

Torrelles, C.; Coiduras, J.; Isus, S.; Carrera, F. Xavier; París, G.; Cela, J. M. (2011).En el artículo “Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización” Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 15, núm. 3, pp. 329-344 - Universidad de Granada Granada, España.

Torrente, Pedro; Salanova, Marisa; Llorens, Susana; Schaufeli, Wilmar B.,Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams, Psicothema, vol. 24, núm. 1, 2012, pp. 106-112, Universidad de Oviedo, Oviedo, España, ISSN: 0214-9915, psicothema@cop.es, Universidad de Oviedo, España Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723431017>>

Torres, Z. (segunda edición).(2014). Teoría general de la administración. México, Editorial Patria Universidad Tecnológica de Querétaro, México.

Vargas, Y. (2018). Procesos Administrativos y Calidad de Servicio en el área de Emisión de la Empresa PACÍFICO SEGUROS, 2018”, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo – Lima – Perú.

Wehrich, H.,Cannice, M., Koontz, H. (décimo quinta edición).(2017). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación. México: McGrawHill/interamericana Editores S.A. de CV.

ANEXOS

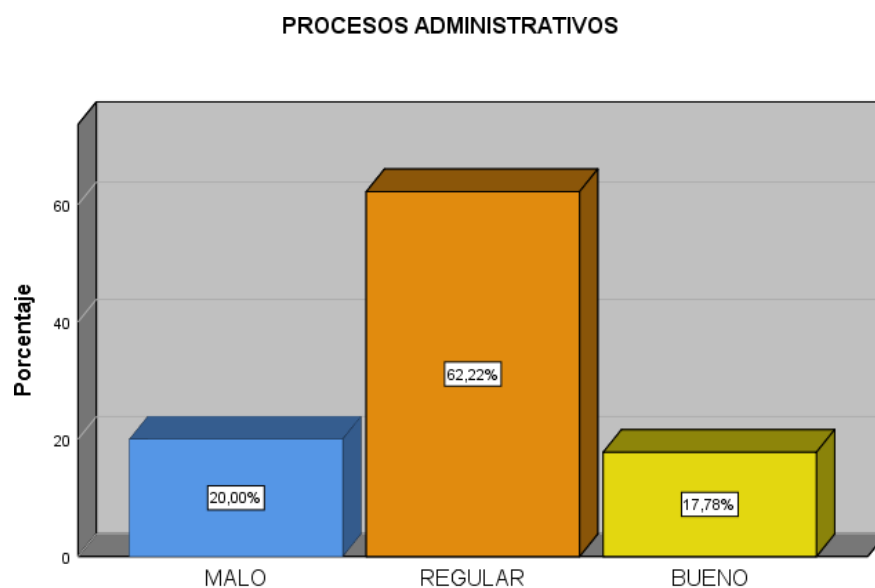
ANEXO N° 01: GRÁFICOS POR VARIABLE

Tabla 18: Categoría de los procesos administrativos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | MALO | 9 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | REGULAR | 28 | 62,2 | 62,2 | 82,2 |
| | BUENO | 8 | 17,8 | 17,8 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 02: Categoría de los procesos administrativos



Fuente: SPSS para el estudio

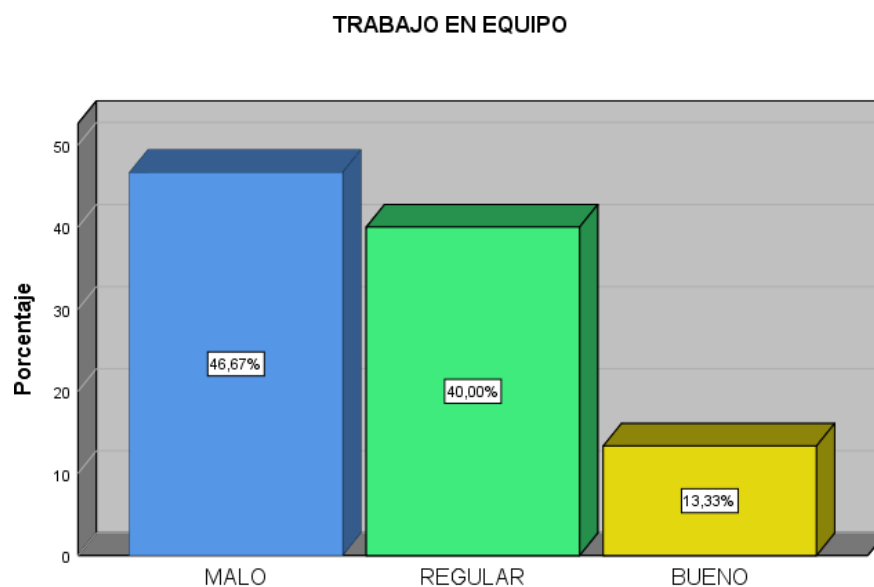
Interpretación: Con respecto a la tabla 18 y figura 02 que el 20 % de los trabajadores indican que los procesos administrativos son malos, mientras que el 62.22 % de los trabajadores indican que es regular y 17.78 % es buena.

Tabla 19: Categoría del trabajo en equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | MALO | 21 | 46,7 | 46,7 | 46,7 |
| | REGULAR | 18 | 40,0 | 40,0 | 86,7 |
| | BUENO | 6 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 03: Categoría del trabajo en equipo



Fuente: SPSS para el estudio

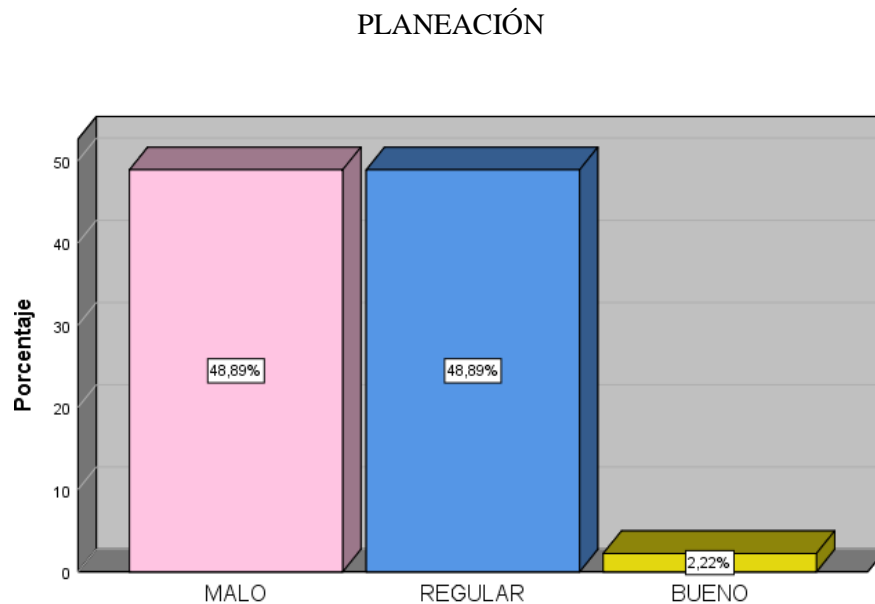
Interpretación: Con respecto a la tabla 19 y figura 03 que el 46.67 % de los trabajadores indican que el trabajo en equipo es malo, mientras que el 40 % de los trabajadores indican que es regular y 13.33 % es buena.

Tabla 20: Categoría de planeación

| PLANEACIÓN | | | | | |
|------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 22 | 48,9 | 48,9 | 48,9 |
| | REGULAR | 22 | 48,9 | 48,9 | 97,8 |
| | BUENO | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 04: Categoría de planeación



Fuente: SPSS para el estudio

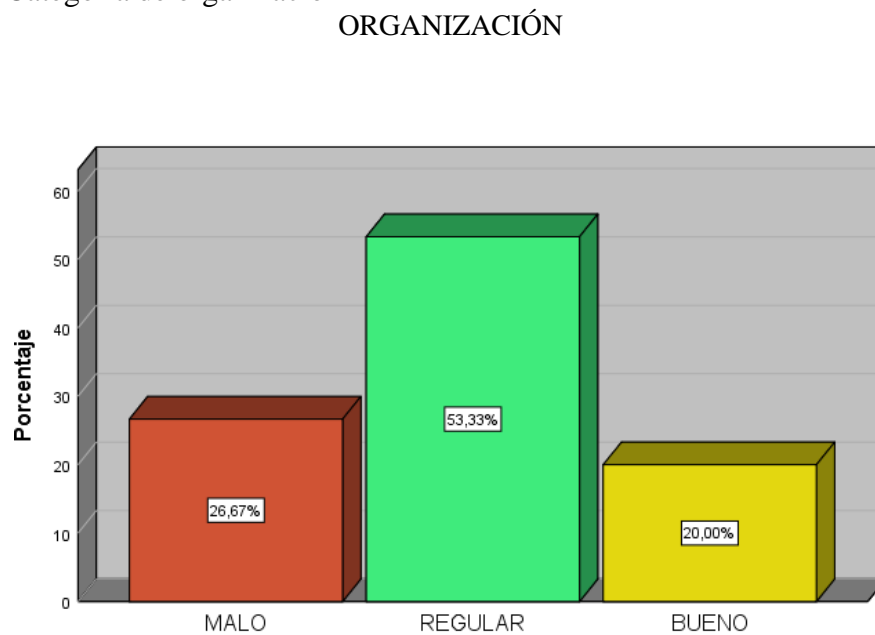
Interpretación: Con respecto a la tabla 20 y figura 04 que el 48.89 % de los trabajadores indican que es malo, mientras que el 48.89 % de los trabajadores indican que es regular y 2.22 % es buena.

Tabla 21: Categoría de organización

| | | ORGANIZACIÓN | | | |
|--------|---------|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 12 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | REGULAR | 24 | 53,3 | 53,3 | 80,0 |
| | BUENO | 9 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 05: Categoría de organización



Fuente: SPSS para el estudio

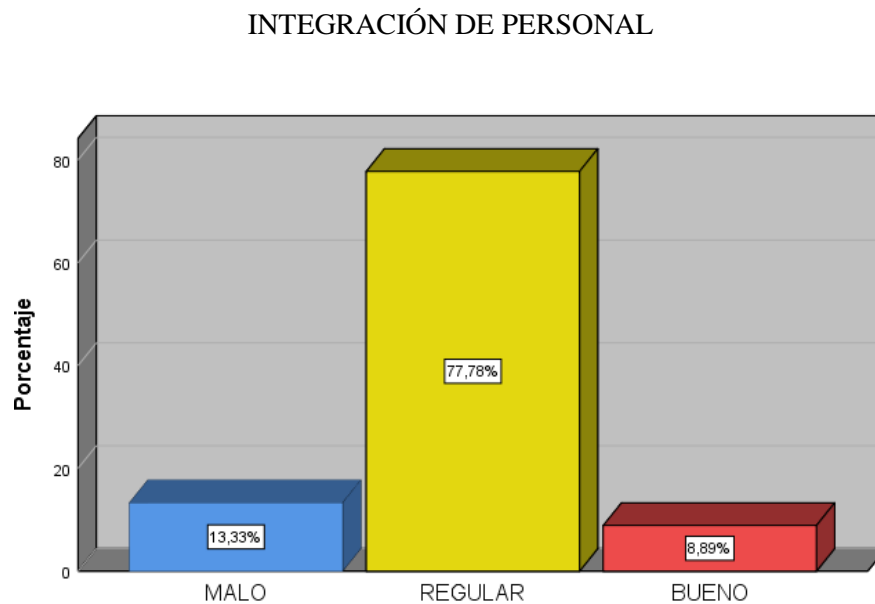
Interpretación: Con respecto a la tabla 21 y figura 05 que el 26.67 % de los trabajadores indican que es malo, mientras que el 53.33 % de los trabajadores indican que es regular y 20.00 % es buena.

Tabla 22: Categoría de integración de personal

| INTEGRACIÓN DE PERSONAL | | | | | |
|-------------------------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 6 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | REGULAR | 35 | 77,8 | 77,8 | 91,1 |
| | BUENO | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 06: Categoría de integración de personal



Fuente: SPSS para el estudio

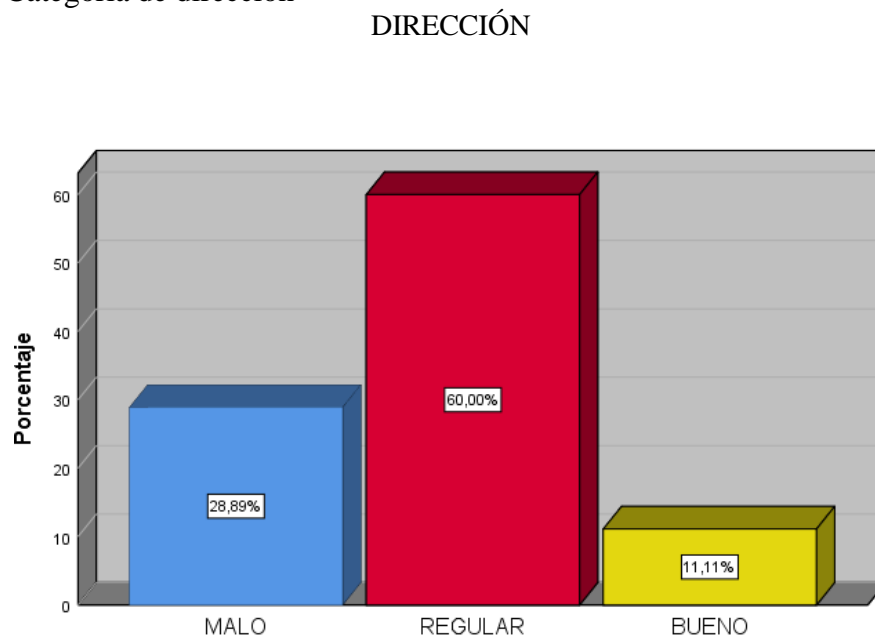
Interpretación: Con respecto a la tabla 22 y figura 06 que el 13.33 % de los trabajadores indican que es malo, mientras que el 77.78 % de los trabajadores indican que es regular y 8.89 % es buena.

Tabla 23: Categoría de dirección

| | | DIRECCIÓN | | | |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 13 | 28,9 | 28,9 | 28,9 |
| | REGULAR | 27 | 60,0 | 60,0 | 88,9 |
| | BUENO | 5 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 07: Categoría de dirección



Fuente: SPSS para el estudio

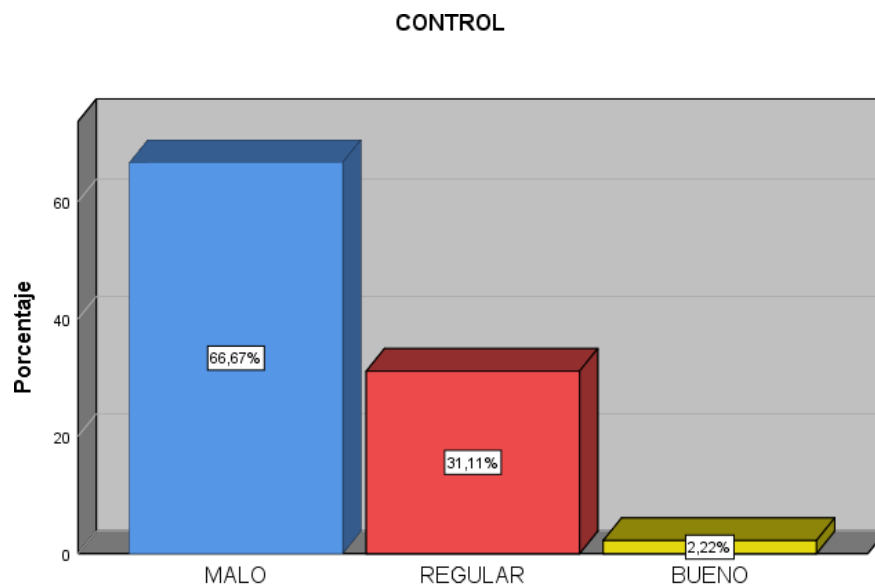
Interpretación: Con respecto a la tabla 23 y figura 07 que el 28.89 % de los trabajadores indican que es malo, mientras que el 60.00 % de los trabajadores indican que es regular y 11.11 % es buena.

Tabla 24: Categoría de control

| CONTROL | | | | | |
|---------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | MALO | 30 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | REGULAR | 14 | 31,1 | 31,1 | 97,8 |
| | BUENO | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS para el estudio.

Figura 08: Categoría de control



Fuente: SPSS para el estudio

Interpretación: Con respecto a la tabla 24 y figura 08 que el 66.67 % de los trabajadores indican que es malo, mientras que el 31.11 % de los trabajadores indican que es regular y 2.22 % es buena.

ANEXO N° 01: ANÁLISIS DESCRIPTIVOS DE LOS ÍTEMS
DEL CUESTIONARIO

Pregunta N° 01

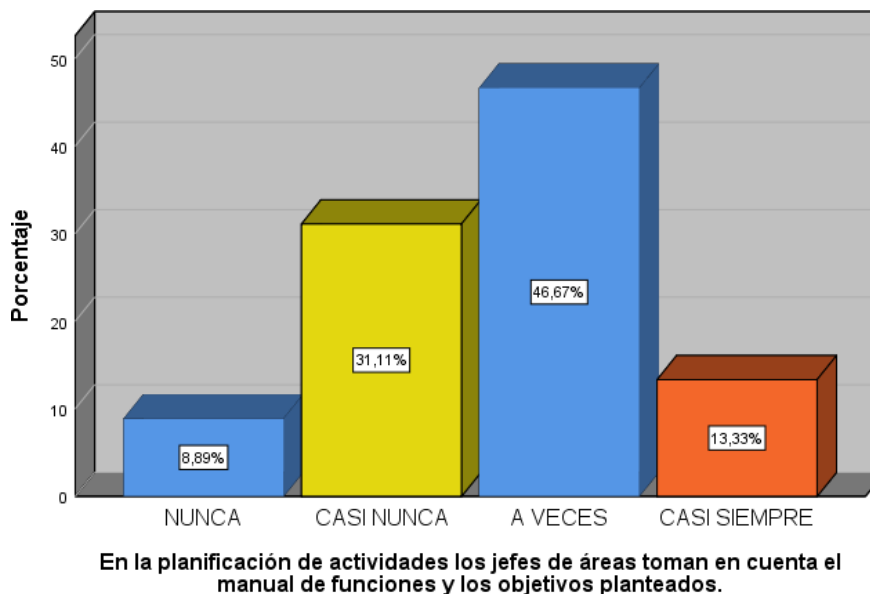
Tabla 25

En la planificación de actividades los jefes de áreas toman en cuenta el manual de funciones y los objetivos planteados.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | CASI NUNCA | 14 | 31,1 | 31,1 | 40,0 |
| | A VECES | 21 | 46,7 | 46,7 | 86,7 |
| | CASI SIEMPRE | 6 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 09: Pregunta N° 01 de la encuesta



Fuente: Tabla 25

Con respecto a la figura 09 se detalla que el 13.33% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 46.67% “A veces”, 31.11 % Casi nunca y por último el 8.89% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que en su centro laboral, a veces los jefes de áreas toman en cuenta el manual de funciones y objetivos planteados para la planificación de las actividades.

Pregunta N° 02

Tabla 26

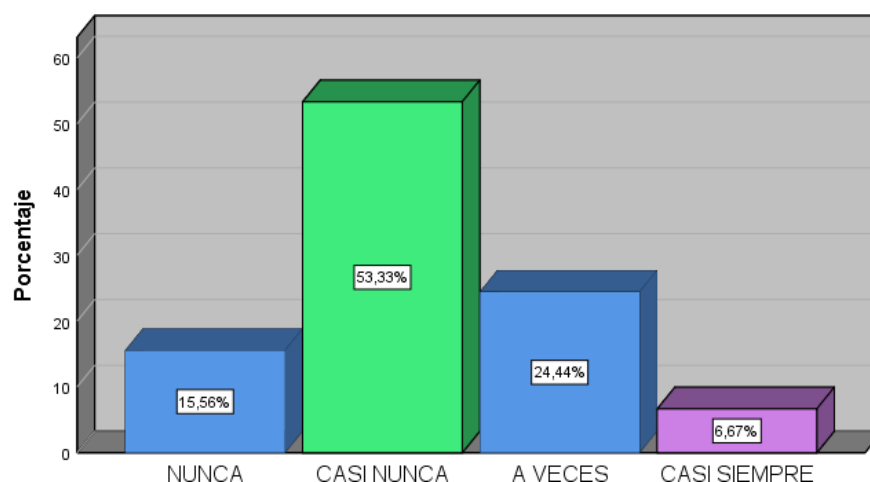
La organización tiene por política convocar a todo el personal para analizar el comparativo entre los objetivos planeados por semestre.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 7 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | CASI NUNCA | 24 | 53,3 | 53,3 | 68,9 |
| | A VECES | 11 | 24,4 | 24,4 | 93,3 |
| | CASI SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 10: Pregunta N° 02 de la encuesta

La organización tiene por política convocar a todo el personal para analizar el comparativo entre los objetivos planeados por semestre.



Fuente: Tabla 26

Con respecto a la figura 10 se detalla que el 6.67% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 24.44% “A veces”, 53.33 % Casi nunca y por último el 15.56% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que en su centro laboral, casi nunca se convoca a todo el personal para analizar el comparativo entre los objetivos planeados por semestre.

Pregunta N° 03

Tabla 27

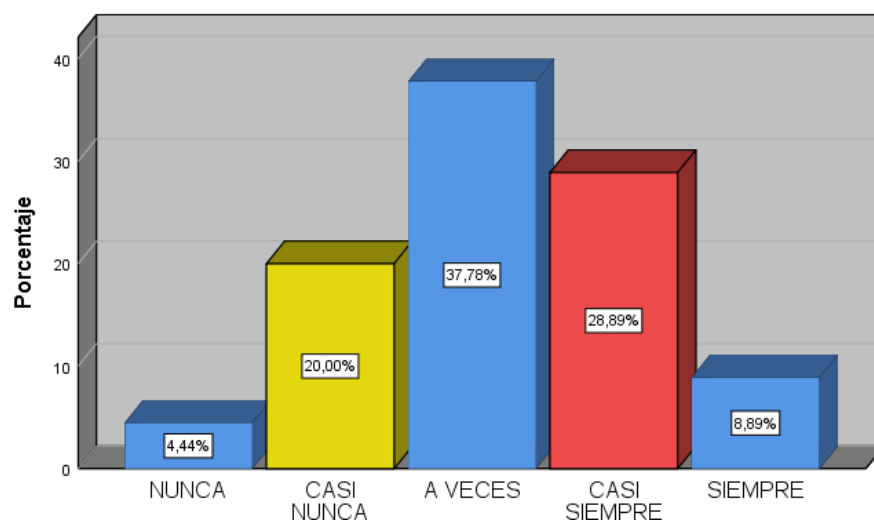
Se proponen ideas sin discriminación de mando para la mejora de los equipos de trabajo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 9 | 20,0 | 20,0 | 24,4 |
| | A VECES | 17 | 37,8 | 37,8 | 62,2 |
| | CASI SIEMPRE | 13 | 28,9 | 28,9 | 91,1 |
| | SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio.

Figura 11: Pregunta N° 03 de la encuesta

Se proponen ideas sin discriminación de mando para la mejora de los equipos de trabajo.



Fuente: Tabla 27

Con respecto a la figura 11 se detalla que el 8.89% de los encuestados marcaron “Siempre”, el 28.89 % “Casi siempre”, 37.78% “A veces”, 20.00 % Casi nunca y por último el 4.44% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que en su centro laboral, a veces se proponen ideas sin discriminación de mando para la mejora de los equipos de trabajo.

Pregunta N° 04

Tabla 28

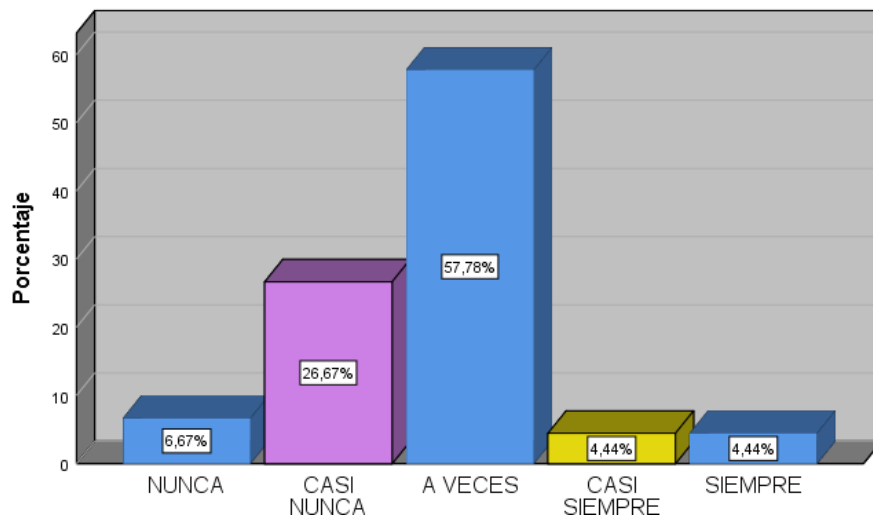
Los cargos menores son incluidos en la toma de decisiones para la planificación de la organización.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | CASI NUNCA | 12 | 26,7 | 26,7 | 33,3 |
| | A VECES | 26 | 57,8 | 57,8 | 91,1 |
| | CASI SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 12: Pregunta N° 04 de la encuesta

Los cargos menores son incluidos en la toma de decisiones para la planificación de la organización.



Fuente: Tabla 28

Con respecto a la figura 12 se detalla que el 4.44% de los encuestados marcaron “Siempre”, el 4.44% “Casi siempre”, 57.78% “A veces”, 26.67 % Casi nunca y por último el 6.67% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los cargos menores son incluidos en la toma de decisiones para la planificación de la organización.

Pregunta N° 05

Tabla 29

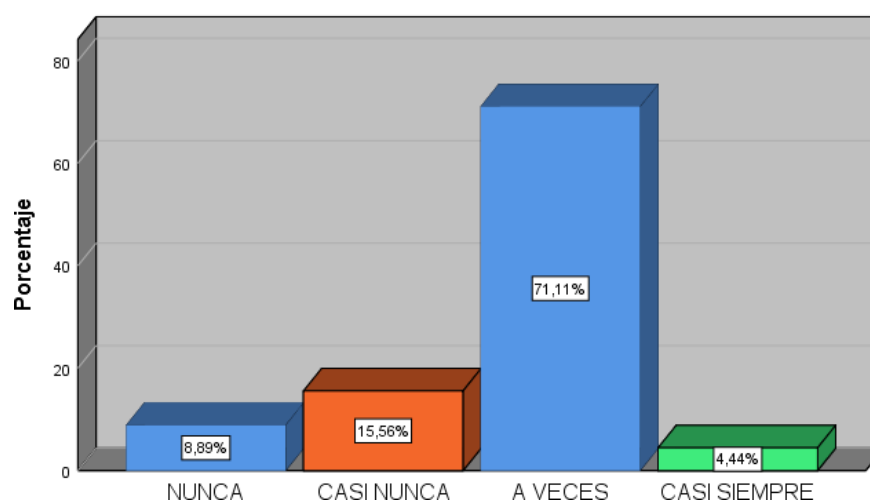
Quando se delega funciones se toma en cuentas las habilidades del colaborador.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 4 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | CASI NUNCA | 7 | 15,6 | 15,6 | 24,4 |
| | A VECES | 32 | 71,1 | 71,1 | 95,6 |
| | CASI SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 13: Pregunta N° 05 de la encuesta

Quando se delega funciones se toma en cuentas las habilidades del colaborador.



Fuente: Tabla 29

Con respecto a la figura 13 se detalla que el 4.44% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 71.11% “A veces”, 15.56 % Casi nunca y por último el 8.89% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que a veces se toma en cuenta las habilidades del colaborador para delegar funciones.

Pregunta N° 06

Tabla 30

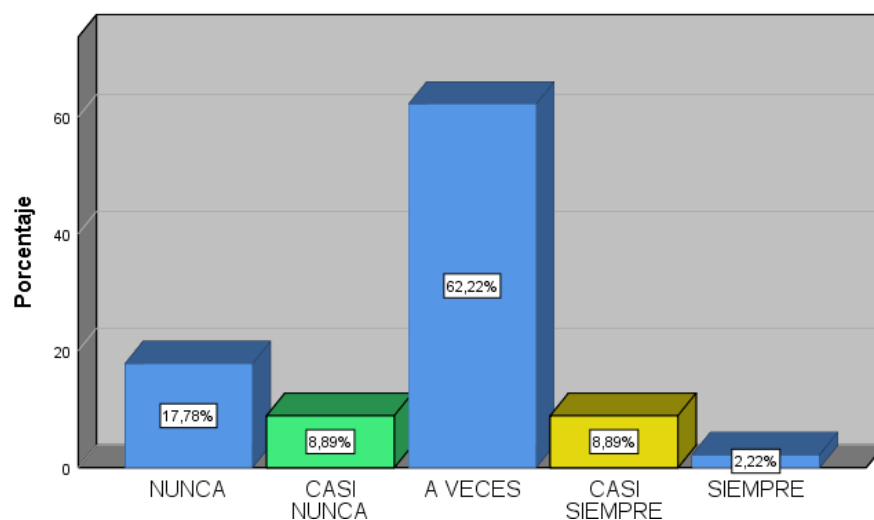
Ante los procedimientos complicados, se dota de más personal para el logro de resultados.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 8 | 17,8 | 17,8 | 17,8 |
| | CASI NUNCA | 4 | 8,9 | 8,9 | 26,7 |
| | A VECES | 28 | 62,2 | 62,2 | 88,9 |
| | CASI SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 14: Pregunta N° 06 de la encuesta

Ante los procedimientos complicados, se dota de más personal para el logro de resultados.



Fuente: Tabla 30

Con respecto a la figura 14 se detalla que el 8.89% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 62.22% “A veces”, 8.89 % Casi nunca y por último el 17.78% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que a veces se dota más personal para el logro de los resultados.

Pregunta N° 07

Tabla 31

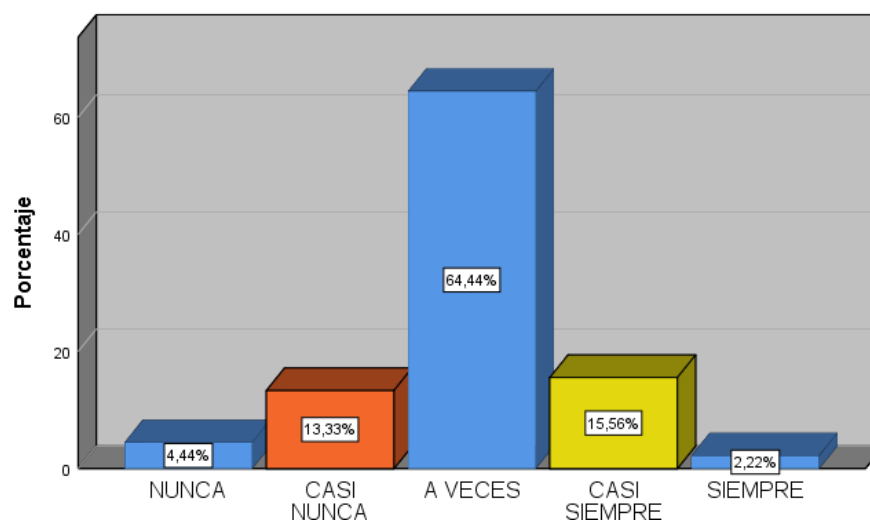
Los procesos administrativos son dinámicos, están bien definidas las tareas y puestos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 6 | 13,3 | 13,3 | 17,8 |
| | A VECES | 29 | 64,4 | 64,4 | 82,2 |
| | CASI SIEMPRE | 7 | 15,6 | 15,6 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 15: Pregunta N° 07 de la encuesta

Los procesos administrativos son dinámicos, están bien definidas las tareas y puestos.



Fuente: Tabla 31

Con respecto a la figura 15 se detalla que el 15.56% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 64.44% “A veces”, 13.33 % Casi nunca y por último el 4.44% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los procesos son dinámicos estando bien definida las tareas y puestos.

Pregunta N° 08

Tabla 32

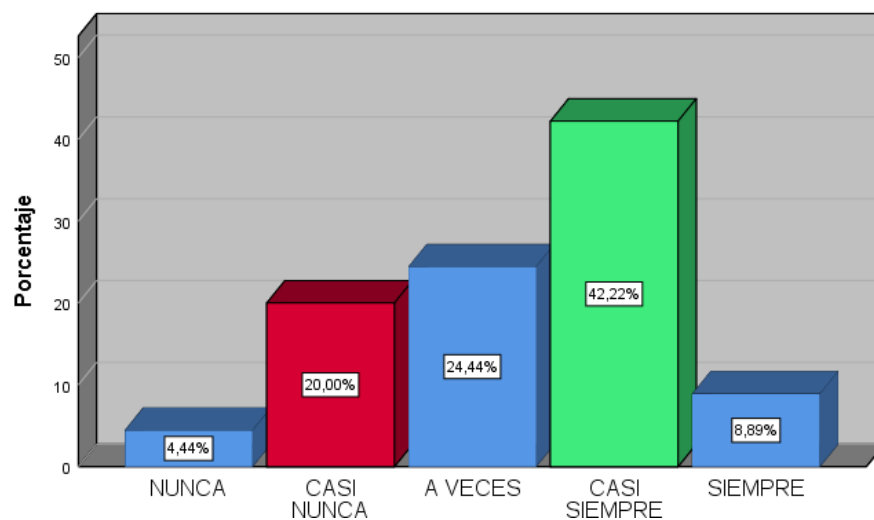
Si un jefe delega funciones mayores a un colaborador, es por el nivel de confianza de sus habilidades.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 9 | 20,0 | 20,0 | 24,4 |
| | A VECES | 11 | 24,4 | 24,4 | 48,9 |
| | CASI SIEMPRE | 19 | 42,2 | 42,2 | 91,1 |
| | SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 16: Pregunta N° 08 de la encuesta

Si un jefe delega funciones mayores a un colaborador, es por el nivel de confianza de sus habilidades.



Fuente: Tabla 32

Con respecto a la figura 16 se detalla que el 8.89% marcaron siempre, el 42.22% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 24.44% “A veces”, 20.00 % Casi nunca y por último el 4.44% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que casi siempre se delega funciones mayores a un colaborador por su nivel de confianza de sus habilidades.

Pregunta N° 09

Tabla 33

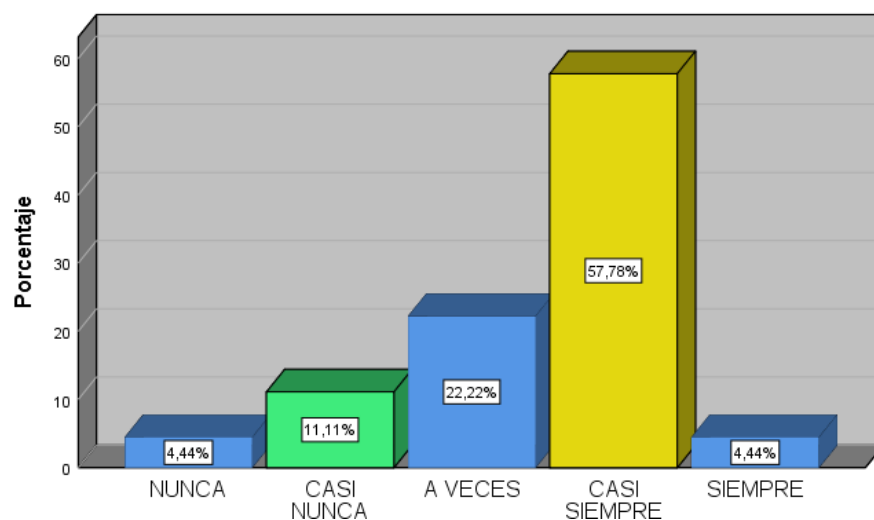
Los miembros del área practican el valor del respeto y laboriosidad hacia las tareas organizadas

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 5 | 11,1 | 11,1 | 15,6 |
| | A VECES | 10 | 22,2 | 22,2 | 37,8 |
| | CASI SIEMPRE | 26 | 57,8 | 57,8 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 17: Pregunta N° 09 de la encuesta

Los miembros del área practican el valor del respeto y laboriosidad hacia las tareas organizadas



Fuente: Tabla 33

Con respecto a la figura 17 se detalla que el 4.44% marcaron siempre, el 57.76% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 22.22% “A veces”, 11.11 % Casi nunca y por último el 4.44% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que casi siempre se practican el valor del respeto hacia las tareas organizadas.

Pregunta N° 10

Tabla 34

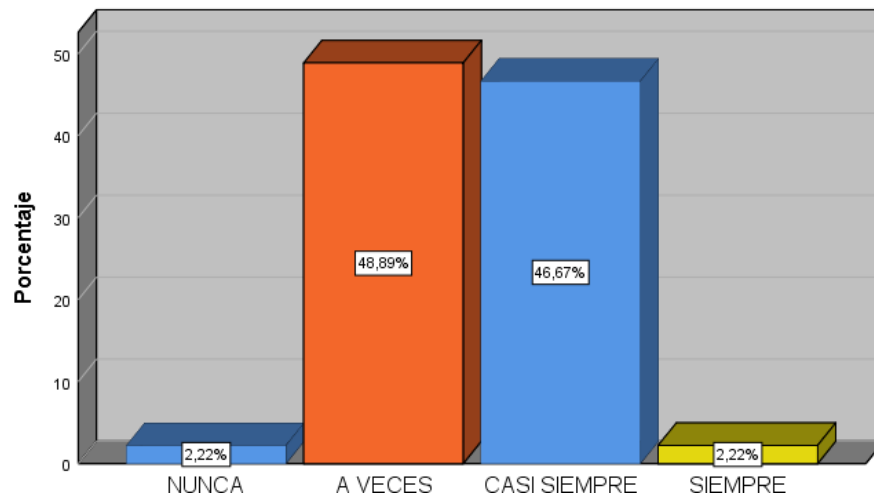
Los colaboradores se integran con facilidad en el área, por ello el trabajo en equipo de resultados.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | A VECES | 22 | 48,9 | 48,9 | 51,1 |
| | CASI SIEMPRE | 21 | 46,7 | 46,7 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 18: Pregunta N° 10 de la encuesta

Los colaboradores se integran con facilidad en el área, por ello el trabajo en equipo de resultados.



Fuente: Tabla 34

Con respecto a la figura 18 se detalla que el 2.22% marcaron siempre, el 46.67% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 48.89 % “A veces”, 2.22 % marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los colaboradores se integran con facilidad en el área.

Pregunta N° 11

Tabla 35

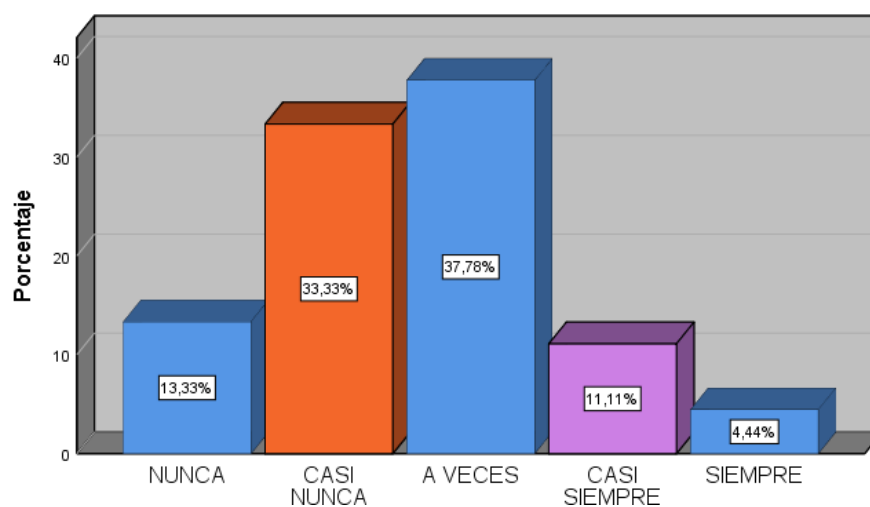
Si un colaborador realiza procedimientos administrativos innovadores o mejorados es reconocido por las jefaturas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 6 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | CASI NUNCA | 15 | 33,3 | 33,3 | 46,7 |
| | A VECES | 17 | 37,8 | 37,8 | 84,4 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,1 | 11,1 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 19: Pregunta N° 11 de la encuesta

Si un colaborador realiza procedimientos administrativos innovadores o mejorados es reconocido por las jefaturas.



Fuente: Tabla 35

Con respecto a la figura 19 se detalla que el 4.44% marcaron siempre, el 11.11% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 37.76 % “A veces”, 13.33% marcaron “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los colaboradores son reconocidos por algún procedimiento innovador.

Pregunta N° 12

Tabla 36

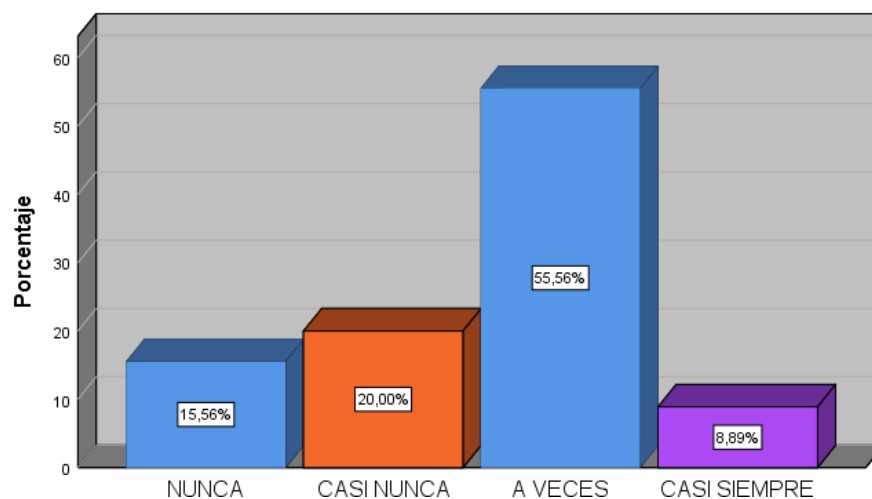
Cuando por políticas se establecen cambios en los procedimientos estos comunicados oportunamente.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 7 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | CASI NUNCA | 9 | 20,0 | 20,0 | 35,6 |
| | A VECES | 25 | 55,6 | 55,6 | 91,1 |
| | CASI SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 20: Pregunta N° 12 de la encuesta

Cuando por políticas se establecen cambios en los procedimientos estos comunicados oportunamente.



Fuente: Tabla 36

Con respecto a la figura 20 se detalla que el 8.89% marcaron siempre, el 55.56% de los encuestados marcaron A veces”, 20.00% marcaron “Casi nunca” y el 15.56 “Nunca”. Esto manifiesta que a veces son comunicados a los colaboradores sobre los cambios de las políticas.

Pregunta N° 13

Tabla 38

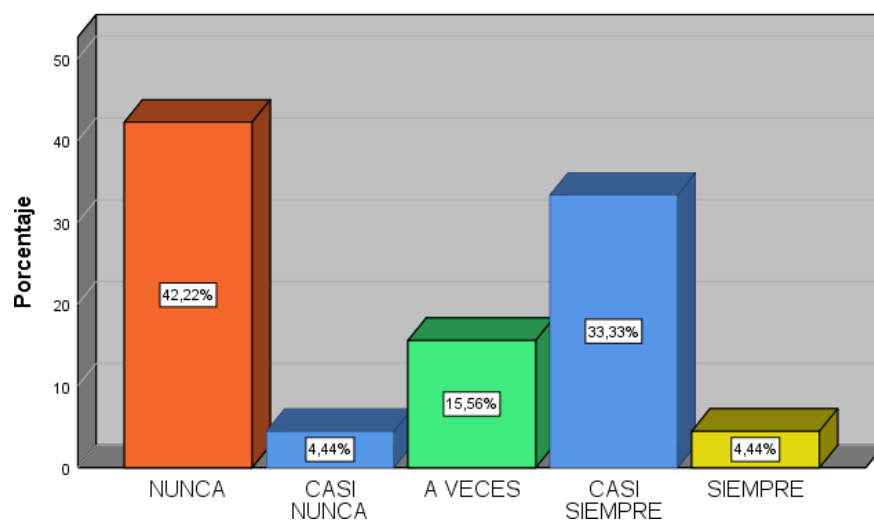
La alta dirección toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 19 | 42,2 | 42,2 | 42,2 |
| | CASI NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 46,7 |
| | A VECES | 7 | 15,6 | 15,6 | 62,2 |
| | CASI SIEMPRE | 15 | 33,3 | 33,3 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 21: Pregunta N° 13 de la encuesta

La alta dirección toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores.



Fuente: Tabla 38

Con respecto a la figura 21 se detalla que el 4.44% marcaron siempre, el 33.33% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 15.56 % ” A veces”, 4.44% marcaron “Casi nunca” y el 42.22 “Nunca”. Esto manifiesta que nunca la alta dirección toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores.

Pregunta N° 14

Tabla 39

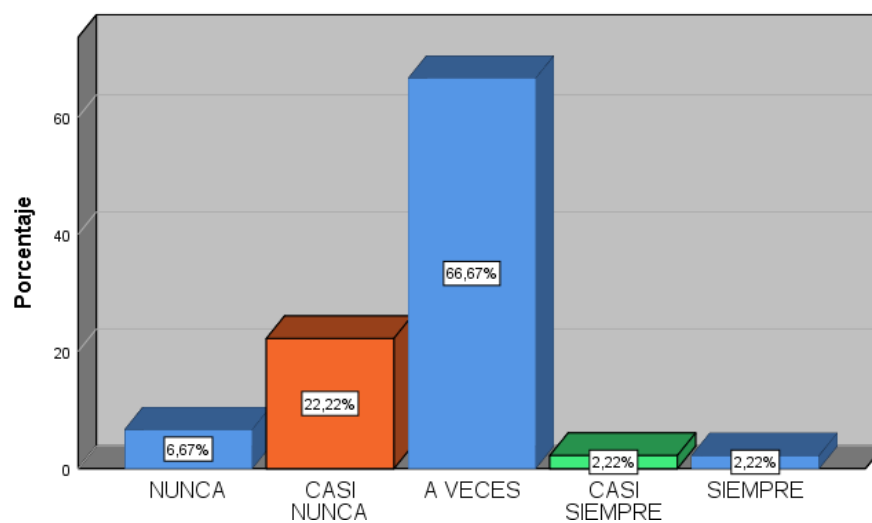
Percibe favoritismo de parte de su jefe hacia compañeros por alguna actividad específica.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | CASI NUNCA | 10 | 22,2 | 22,2 | 28,9 |
| | A VECES | 30 | 66,7 | 66,7 | 95,6 |
| | CASI SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 22: Pregunta N° 14 de la encuesta

Percibe favoritismo de parte de su jefe hacia compañeros por alguna actividad específica.



Fuente: Tabla 39

Con respecto a la figura 22 se detalla que el 2.22% marcaron siempre, el 2.22% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 66.67 % “A veces”, 22.22% marcaron “Casi nunca” y el 6.67% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces percibe favoritismo de parte de su jefe hacia compañeros por alguna actividad específica.

Pregunta N° 15

Tabla 40

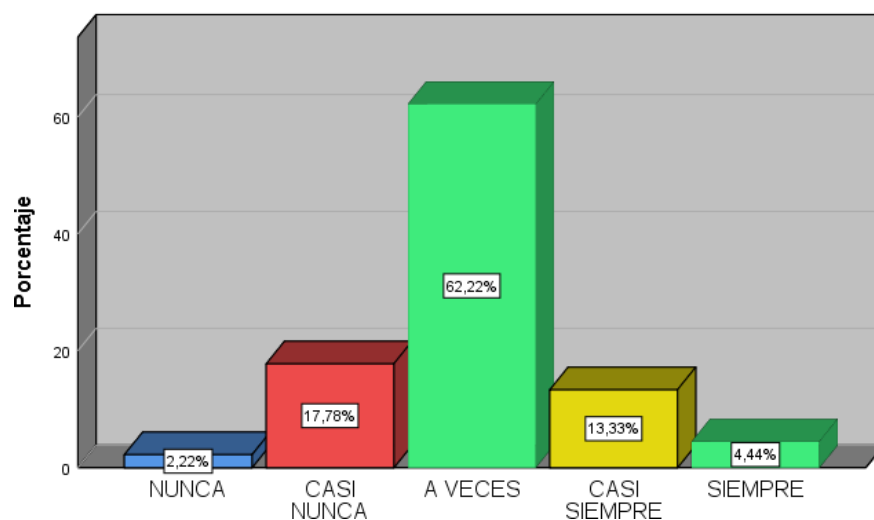
El jefe realiza reuniones para con el personal para compartir o intercambiar ideas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | CASI NUNCA | 8 | 17,8 | 17,8 | 20,0 |
| | A VECES | 28 | 62,2 | 62,2 | 82,2 |
| | CASI SIEMPRE | 6 | 13,3 | 13,3 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 23: Pregunta N° 15 de la encuesta

El jefe realiza reuniones para con el personal para compartir o intercambiar ideas.



Fuente: Tabla 40

Con respecto a la figura 23 se detalla que el 4.44 % marcaron siempre, el 13.33% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 62.22 % ”A veces”, 17.78% marcaron “Casi nunca” y el 2.22 “Nunca”. Esto manifiesta que a veces el jefe realiza reuniones con el personal para intercambiar ideas.

Pregunta N° 16

Tabla 41

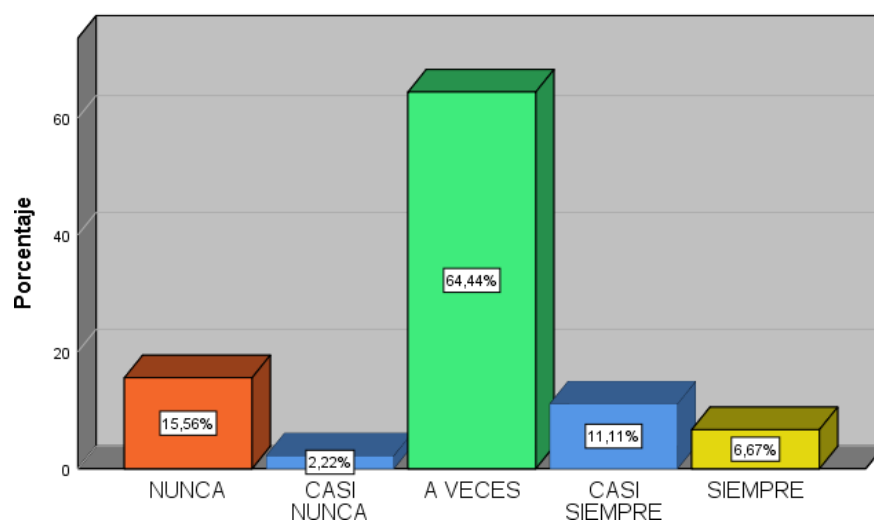
El jefe forma equipos de trabajo para la toma de decisiones de alguna actividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 7 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | CASI NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 17,8 |
| | A VECES | 29 | 64,4 | 64,4 | 82,2 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,1 | 11,1 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 24: Pregunta N° 16 de la encuesta

El jefe forma equipos de trabajo para la toma de decisiones de alguna actividad



Fuente: Tabla 41

Con respecto a la figura 24 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 11.11% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 64.44 % ” A veces”, 2.22% marcaron “Casi nunca” y el 15.56 “Nunca”. Esto manifiesta que a veces el jefe forma equipos de trabajo para la toma de decisiones de alguna actividad.

Pregunta N° 17

Tabla 42

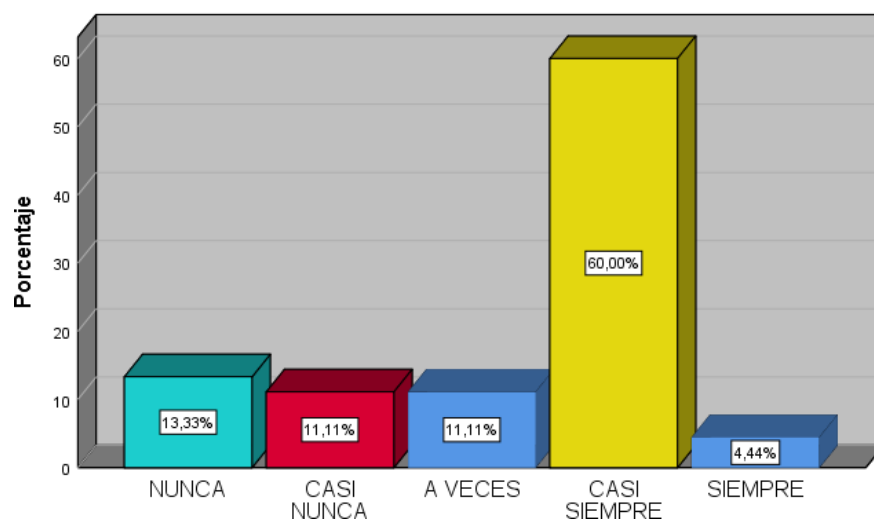
La comunicación del jefe hacia los colaboradores es clara y precisa.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 6 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | CASI NUNCA | 5 | 11,1 | 11,1 | 24,4 |
| | A VECES | 5 | 11,1 | 11,1 | 35,6 |
| | CASI SIEMPRE | 27 | 60,0 | 60,0 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 25: Pregunta N° 17 de la encuesta

La comunicación del jefe hacia los colaboradores es clara y precisa.



Fuente: Tabla 42

Con respecto a la figura 25 se detalla que el 4.44 % marcaron siempre, el 60.00% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 11.11 % ” A veces”, 11.11% marcaron “Casi nunca” y el 13.33 “Nunca”. Esto manifiesta que casi siempre la comunicación es clara.

Pregunta N° 18

Tabla 43

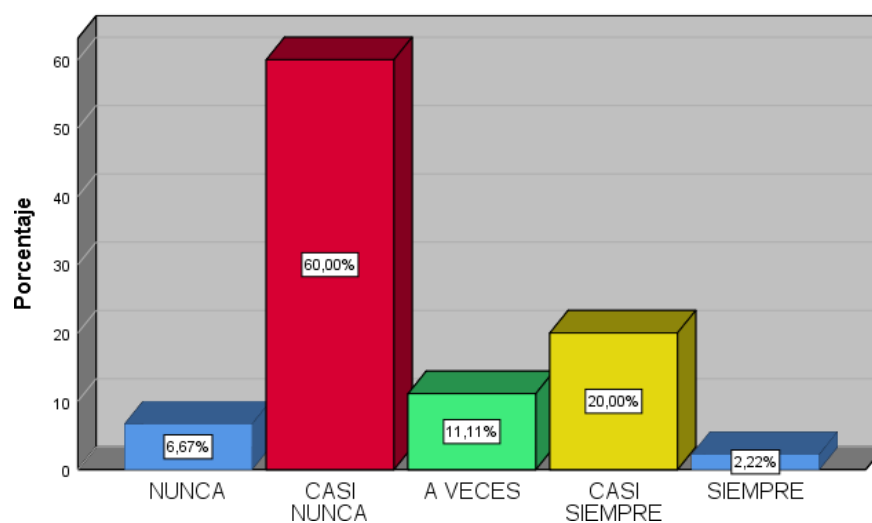
Los altos cargos realizan las verificaciones de las actividades encomendadas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | CASI NUNCA | 27 | 60,0 | 60,0 | 66,7 |
| | A VECES | 5 | 11,1 | 11,1 | 77,8 |
| | CASI SIEMPRE | 9 | 20,0 | 20,0 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 26: Pregunta N° 18 de la encuesta

Los altos cargos realizan las verificaciones de las actividades encomendadas.



Fuente: Tabla 43

Con respecto a la figura 26 se detalla que el 2.22 % marcaron siempre, el 20.00% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 11.11 % ” A veces”, 60.00% marcaron “Casi nunca” y el 6.67% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca los altos cargos realizan verificaciones de las actividades encomendadas.

Pregunta N° 19

Tabla 44

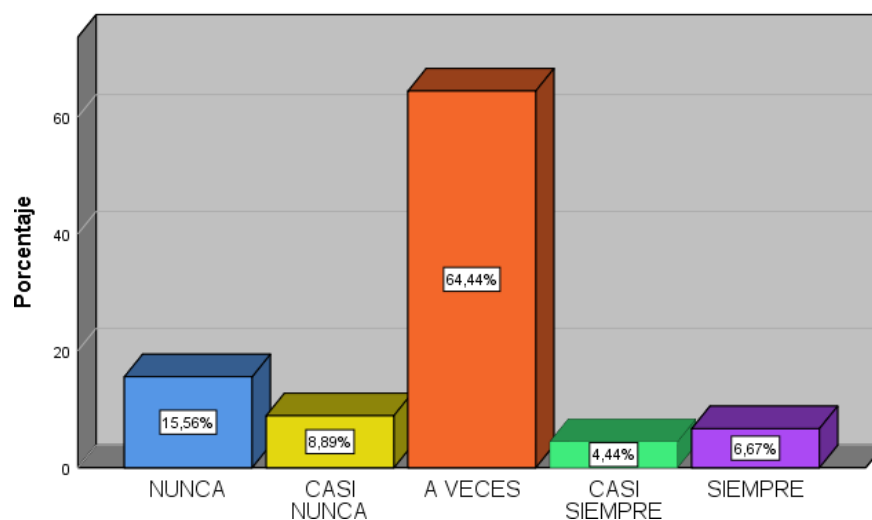
Cuando los equipos se constituyen son orientados por los jefes de área.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 7 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | CASI NUNCA | 4 | 8,9 | 8,9 | 24,4 |
| | A VECES | 29 | 64,4 | 64,4 | 88,9 |
| | CASI SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 27: Pregunta N° 19 de la encuesta

Cuando los equipos se constituyen son orientados por los jefes de área.



Fuente: Tabla 44

Con respecto a la figura 27 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 4.44% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 64.44 % ” A veces”, 8.89% marcaron “Casi nunca” y el 15.56% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los equipos son orientados por los jefes de áreas.

Pregunta N° 20

Tabla 45

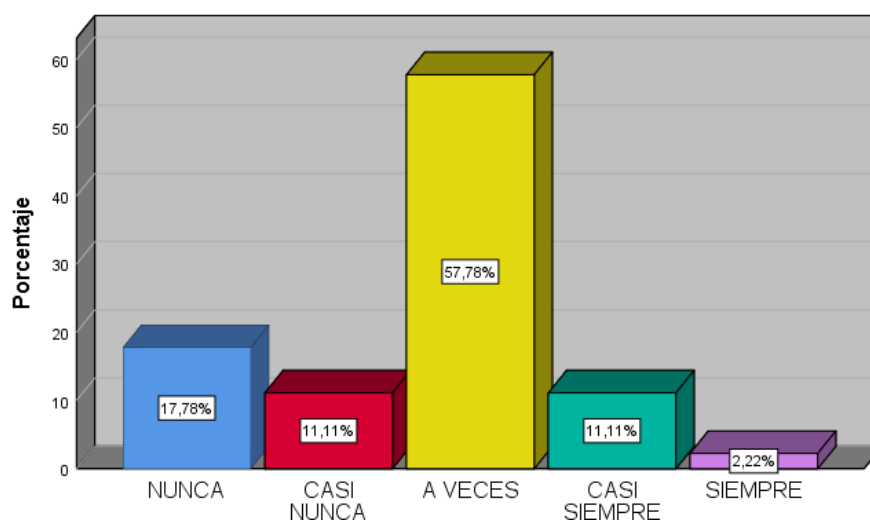
La elaboración de normas de convivencia para los equipos de trabajo son el resultado de consenso.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 8 | 17,8 | 17,8 | 17,8 |
| | CASI NUNCA | 5 | 11,1 | 11,1 | 28,9 |
| | A VECES | 26 | 57,8 | 57,8 | 86,7 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,1 | 11,1 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 28: Pregunta N° 20 de la encuesta

La elaboración de normas de convivencia para los equipos de trabajo son el resultado de consenso.



Fuente: Tabla 45

Con respecto a la figura 28 se detalla que el 2.22 % marcaron siempre, el 11.11% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 57.78 % ” A veces”, 11.11% marcaron “Casi nunca” y el 17.78% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces elaborar normas de convivencia es resultado de consenso.

Pregunta N° 21

Tabla 46

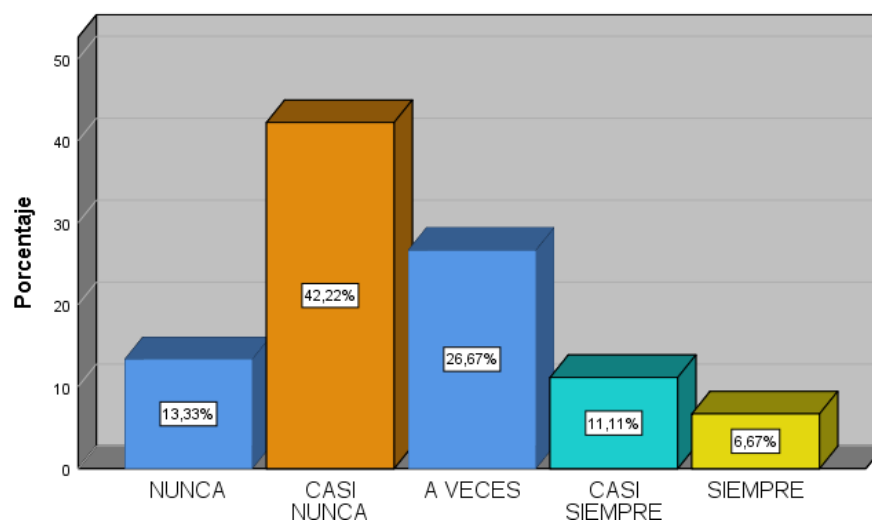
El método de trabajo que ejercen los equipos de trabajo es explicado antes del ejercicio de las tareas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 6 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | CASI NUNCA | 19 | 42,2 | 42,2 | 55,6 |
| | A VECES | 12 | 26,7 | 26,7 | 82,2 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,1 | 11,1 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 29: Pregunta N° 21 de la encuesta

El método de trabajo que ejercen los equipos de trabajo es explicado antes del ejercicio de las tareas.



Fuente: Tabla 46

Con respecto a la figura 29 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 11.11% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 26.67 % “A veces”, 42.22% marcaron “Casi nunca” y el 13.33% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca es explicado el método de trabajo para algún ejercicio en el área.

Pregunta N° 22

Tabla 47

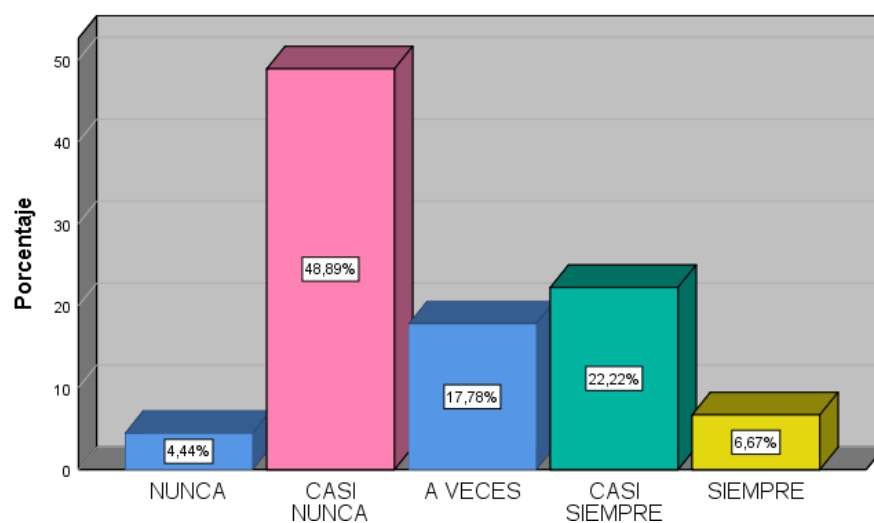
Si un colaborador se resiste a formar equipos de trabajo es rotado a otra área, pues la norma lo establece

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 22 | 48,9 | 48,9 | 53,3 |
| | A VECES | 8 | 17,8 | 17,8 | 71,1 |
| | CASI SIEMPRE | 10 | 22,2 | 22,2 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 30: Pregunta N° 22 de la encuesta

Si un colaborador se resiste a formar equipos de trabajo es rotado a otra área, pues la norma lo establece



Fuente: Tabla 47

Con respecto a la figura 30 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 22.22% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 17.78 % ” A veces”, 48.89 % marcaron “Casi nunca” y el .44% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca un colaborador se resiste a formar equipos de trabajo.

Pregunta N° 23

Tabla 48

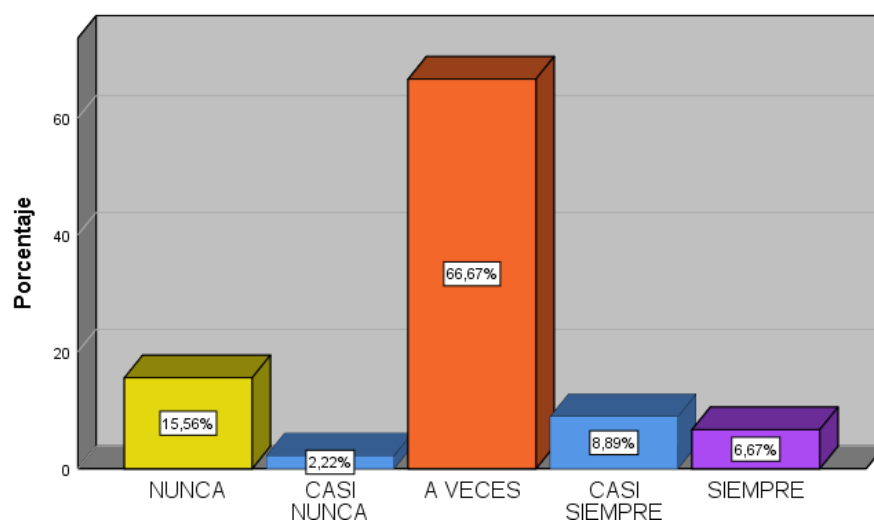
El jefe de área soluciona los conflictos del trabajo en equipo al rotar con equidad las tareas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 7 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | CASI NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 17,8 |
| | A VECES | 30 | 66,7 | 66,7 | 84,4 |
| | CASI SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 31: Pregunta N° 23 de la encuesta

El jefe de área soluciona los conflictos del trabajo en equipo al rotar con equidad las tareas.



Fuente: Tabla 48

Con respecto a la figura 31 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 8.89% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 66.67 % ” A veces”, 2.22 % marcaron “Casi nunca” y el 15.56% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces el jefe de área soluciona los conflictos de trabajo.

Pregunta N° 24

Tabla 49

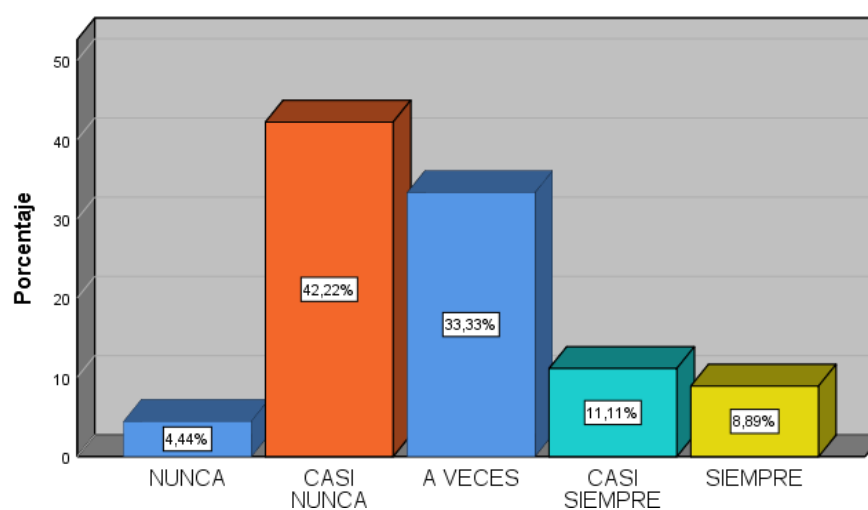
Si el jefe de área observa debilidades o conflictos en el trabajo en equipo, se involucra activamente en la solución y da estabilidad o seguimiento en las tareas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 19 | 42,2 | 42,2 | 46,7 |
| | A VECES | 15 | 33,3 | 33,3 | 80,0 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,1 | 11,1 | 91,1 |
| | SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 32: Pregunta N° 24 de la encuesta

Si el jefe de área observa debilidades o conflictos en el trabajo en equipo, se involucra activamente en la solución y da estabilidad o seguimiento en las tareas.



Fuente: Tabla 49

Con respecto a la figura 32 se detalla que el 8.897 % marcaron siempre, el 11.11% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 33.33 % ” A veces”, 2.22 % marcaron “Casi nunca” y el 4.44% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca el jefe se involucra en la solución en conflictos de trabajo.

Pregunta N° 25

Tabla 50

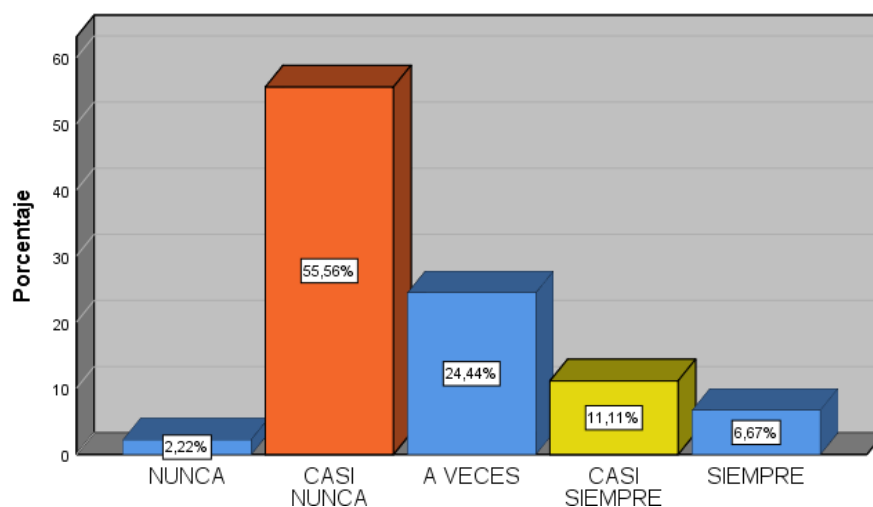
Cuando se reparten las tareas a los equipos de trabajo se establecen normas o reglas que orientan los procedimientos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | CASI NUNCA | 25 | 55,6 | 55,6 | 57,8 |
| | A VECES | 11 | 24,4 | 24,4 | 82,2 |
| | CASI SIEMPRE | 5 | 11,1 | 11,1 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 33: Pregunta N° 25 de la encuesta

Cuando se reparten las tareas a los equipos de trabajo se establecen normas o reglas que orientan los procedimientos.



Fuente: Tabla 50

Con respecto a la figura 33 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 11.11% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 24.44 % ” A veces”, 55.56 % marcaron “Casi nunca” y el 2.22% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca se establecen normas que orienten los procedimientos para las tareas de trabajo en equipo.

Pregunta N° 26

Tabla 51

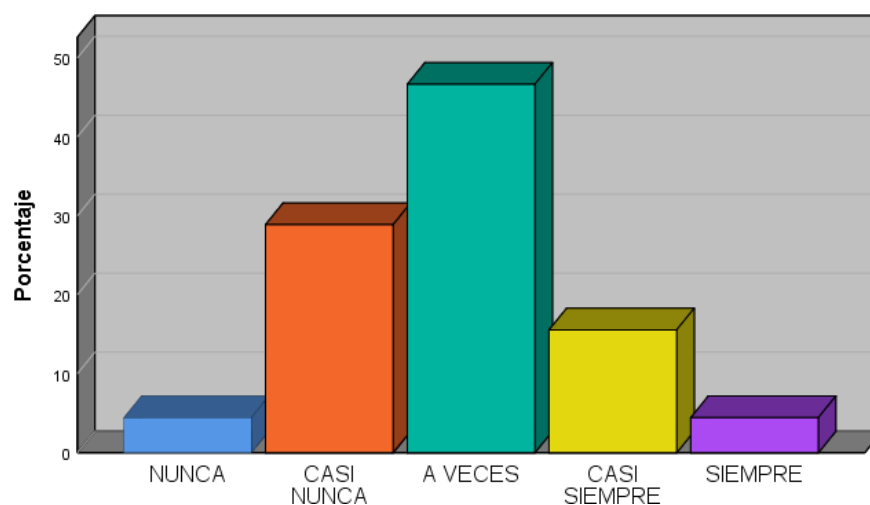
Los equipos de trabajo que inicialmente se resisten son intervenidos por las jefaturas para resolver el problema.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 2 | 4,4 | 4,4 | 4,4 |
| | CASI NUNCA | 13 | 28,9 | 28,9 | 33,3 |
| | A VECES | 21 | 46,7 | 46,7 | 80,0 |
| | CASI SIEMPRE | 7 | 15,6 | 15,6 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 34: Pregunta N° 26 de la encuesta

Los equipos de trabajo que inicialmente se resisten son intervenidos por las jefaturas para resolver el problema.



Fuente: Tabla 51

Con respecto a la figura 34 se detalla que el 4.44 % marcaron siempre, el 15.60% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 46.70 % ” A veces”, 28.90 % marcaron “Casi nunca” y el 4.44% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces intervienen las jefaturas cuando los equipos de trabajo se resisten.

Pregunta N° 27

Tabla 52

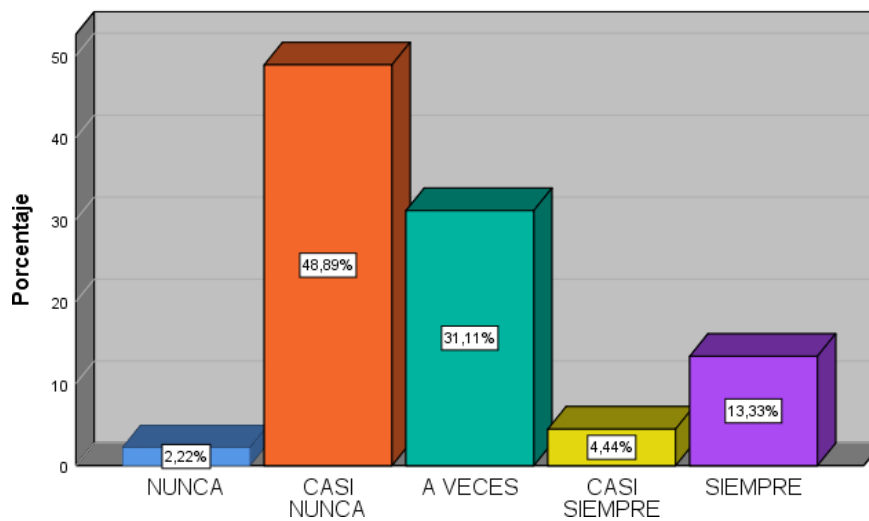
Los jefes de área incrementan su apoyo hacia el trabajo en equipo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | CASI NUNCA | 22 | 48,9 | 48,9 | 51,1 |
| | A VECES | 14 | 31,1 | 31,1 | 82,2 |
| | CASI SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 86,7 |
| | SIEMPRE | 6 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 35: Pregunta N° 27 de la encuesta

Los jefes de área incrementan su apoyo hacia el trabajo en equipo.



Fuente: Tabla 52

Con respecto a la figura 35 se detalla que el 13.33 % marcaron siempre, el 4.44% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 31.11% “A veces”, 48.89 % marcaron “Casi nunca” y el 2.22% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca los jefes dan su apoyo hacia el trabajo en equipo.

Pregunta N° 28

Tabla 53

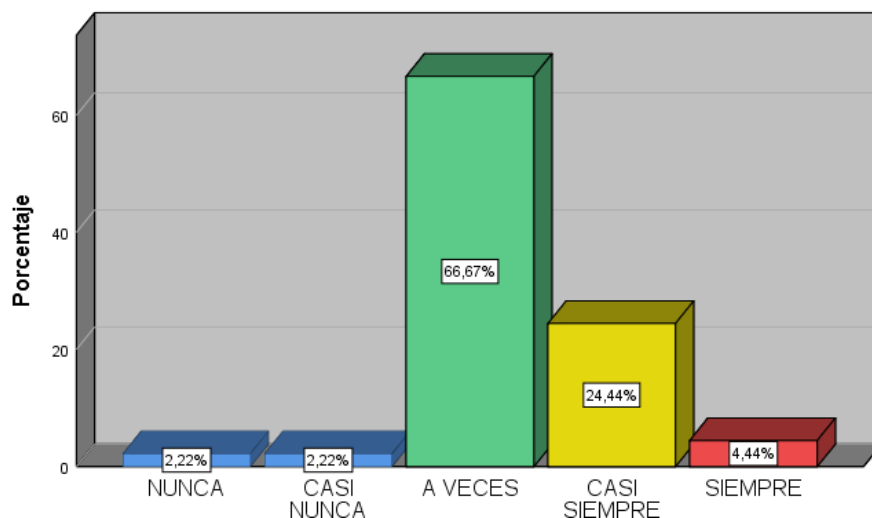
La identificación con el grupo es una cultura en el área por ello al estructurar tareas se logran las metas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | CASI NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 4,4 |
| | A VECES | 30 | 66,7 | 66,7 | 71,1 |
| | CASI SIEMPRE | 11 | 24,4 | 24,4 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 36: Pregunta N° 28 de la encuesta

La identificación con el grupo es una cultura en el área por ello al estructurar tareas se logran las metas.



Fuente: Tabla 53

Con respecto a la figura 36 se detalla que el 4.44 % marcaron siempre, el 24.44% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 66.67% “A veces”, 2.22 % marcaron “Casi nunca” y el 2.22% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces el grupo se identifica con el área para lograr las metas.

Pregunta N° 29

Tabla 54

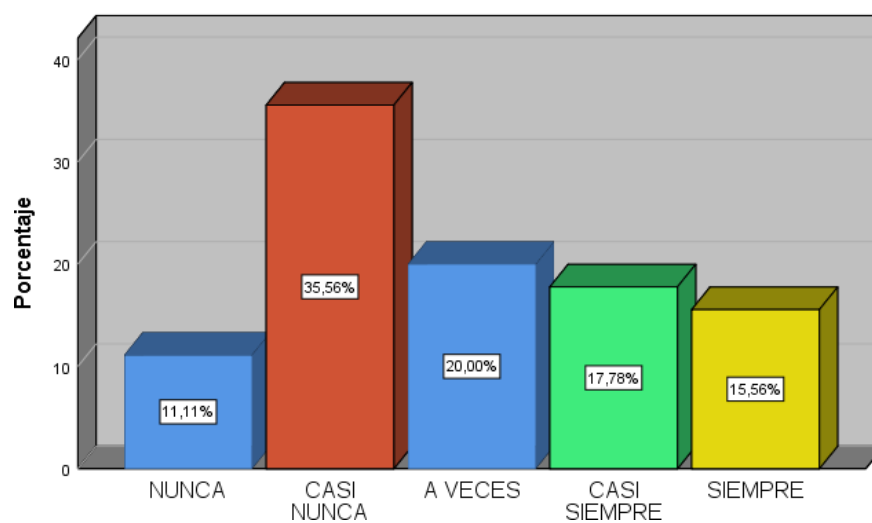
Al realizar el trabajo en equipo se resuelven los problemas con mayor agilidad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | CASI NUNCA | 16 | 35,6 | 35,6 | 46,7 |
| | A VECES | 9 | 20,0 | 20,0 | 66,7 |
| | CASI SIEMPRE | 8 | 17,8 | 17,8 | 84,4 |
| | SIEMPRE | 7 | 15,6 | 15,6 | 100,0 |
| | Total | | 45 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 37: Pregunta N° 29 de la encuesta

Al realizar el trabajo en equipo se resuelven los problemas con mayor agilidad



Fuente: Tabla 54

Con respecto a la figura 37 se detalla que el 15.56 % marcaron siempre, el 17.78% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 20.00% “A veces”, 35.56 % marcaron “Casi nunca” y el 11.11% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca los problemas se resuelven.

Pregunta N° 30

Tabla 55

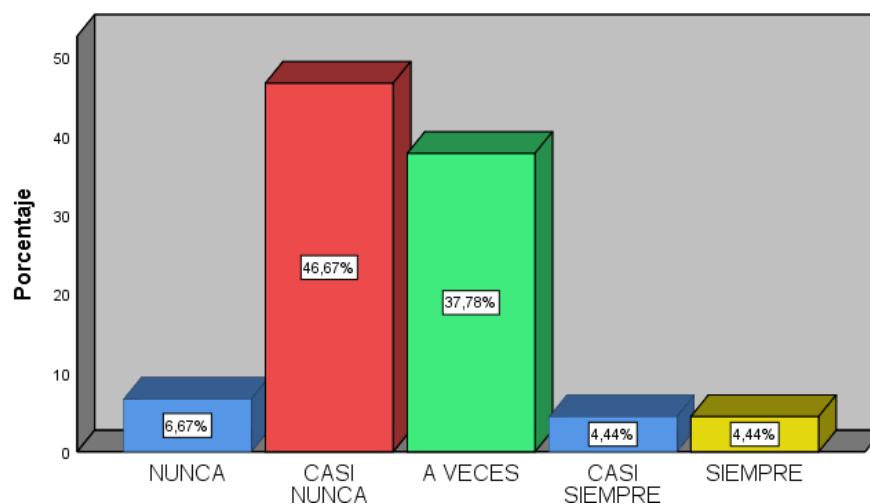
En el desarrollo de tareas colectivas, ante limitaciones se plantean alternativas y estrategias que permiten efectividad a los procesos administrativos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | CASI NUNCA | 21 | 46,7 | 46,7 | 53,3 |
| | A VECES | 17 | 37,8 | 37,8 | 91,1 |
| | CASI SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 38: Pregunta N° 30 de la encuesta

En el desarrollo de tareas colectivas, ante limitaciones se plantean alternativas y estrategias que permiten efectividad a los procesos administrativos



Fuente: Tabla 55

Con respecto a la figura 38 se detalla que el 4.4 % marcaron siempre, el 4.44% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 37.78% “A veces”, 46.67 % marcaron “Casi nunca” y el 6.67% “Nunca”. Esto manifiesta que casi nunca se plantean alternativas y estrategias que permiten efectividad a los procesos administrativos.

Pregunta N° 31

Tabla 56

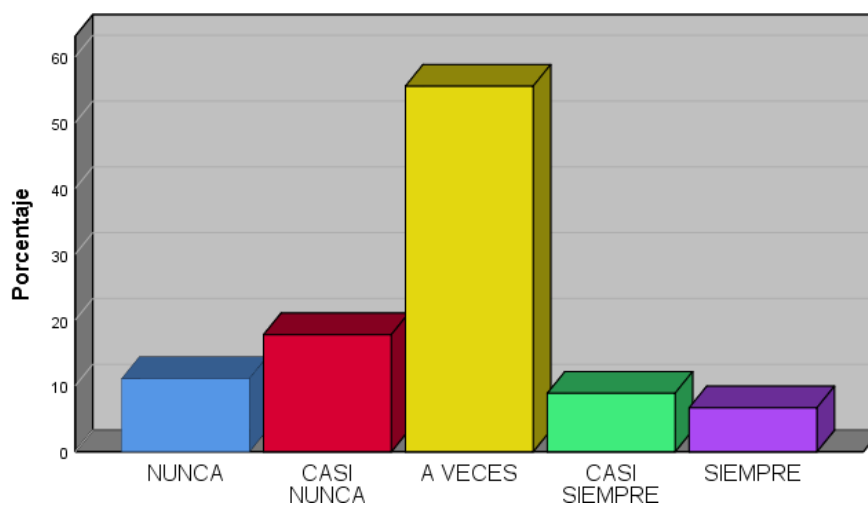
Los jefes de área, monitorean el trabajo en equipo y al detectar limitaciones proponen mejoras sin postergación de tiempo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 5 | 11,1 | 11,1 | 11,1 |
| | CASI NUNCA | 8 | 17,8 | 17,8 | 28,9 |
| | A VECES | 25 | 55,6 | 55,6 | 84,4 |
| | CASI SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 39: Pregunta N° 31 de la encuesta

Los jefes de área, monitorean el trabajo en equipo y al detectar limitaciones proponen mejoras sin postergación de tiempo.



Fuente: Tabla 56

Con respecto a la figura 39 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 8.90% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 55.60% “A veces”, 17.80 % marcaron “Casi nunca” y el 11.10% “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los jefes de área monitorean el trabajo en equipo y al detectar limitaciones proponen mejoras.

Pregunta N° 32

Tabla 57

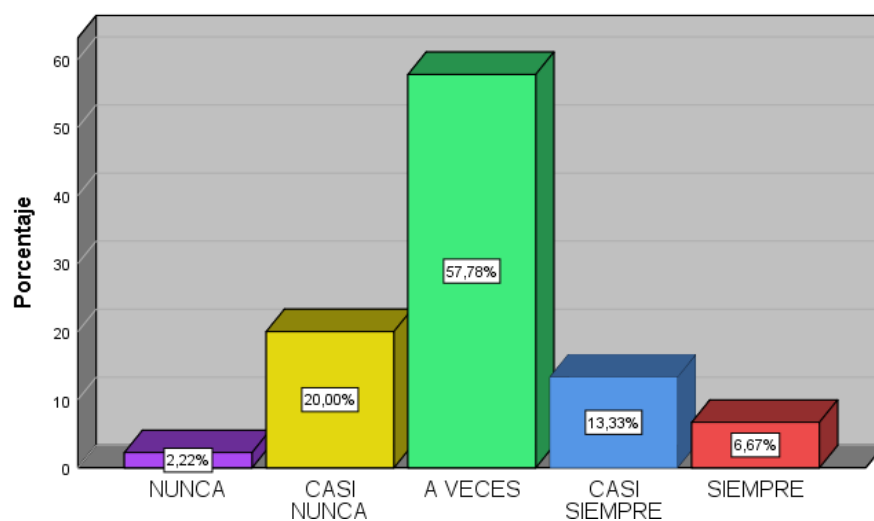
En el trabajo en equipo existe colaboración sin discriminación de mando y modalidad de contratación laboral.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | CASI NUNCA | 9 | 20,0 | 20,0 | 22,2 |
| | A VECES | 26 | 57,8 | 57,8 | 80,0 |
| | CASI SIEMPRE | 6 | 13,3 | 13,3 | 93,3 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 40: Pregunta N° 32 de la encuesta

En el trabajo en equipo existe colaboración sin discriminación de mando y modalidad de contratación laboral.



Fuente: Tabla 57

Con respecto a la figura 40 se detalla que el 6.67 % marcaron siempre, el 13.33% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 57.78% “A veces”, 20.00 % marcaron “Casi nunca” y el 2.22 “Nunca”. Esto manifiesta que a veces existe colaboración sin discriminación de mando.

Pregunta N° 33

Tabla 58

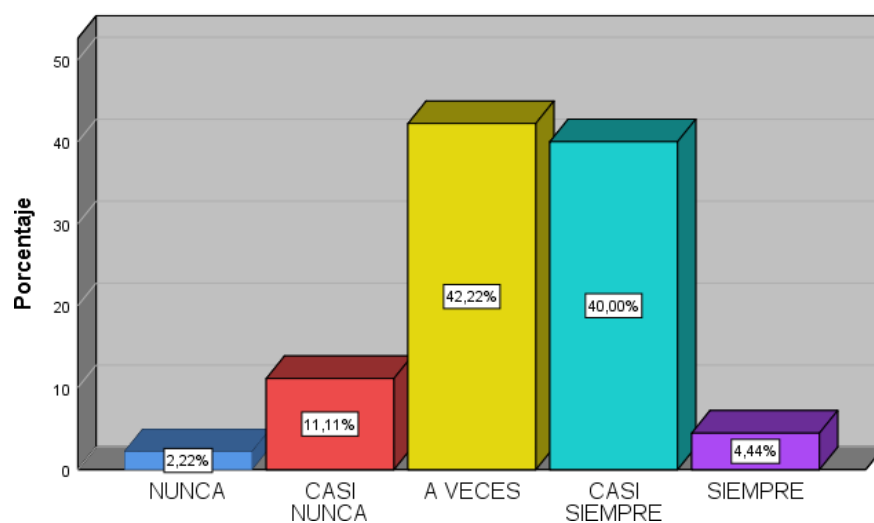
Los objetivos logrados en el trabajo en equipo son auditados por los altos mandos.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| | CASI NUNCA | 5 | 11,1 | 11,1 | 13,3 |
| | A VECES | 19 | 42,2 | 42,2 | 55,6 |
| | CASI SIEMPRE | 18 | 40,0 | 40,0 | 95,6 |
| | SIEMPRE | 2 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 41: Pregunta N° 33 de la encuesta

Los objetivos logrados en el trabajo en equipo son auditados por los altos mandos.



Fuente: Tabla 58

Con respecto a la figura 41 se detalla que el 4.44 % marcaron siempre, el 40.00% de los encuestados marcaron “Casi siempre”, 42.22% “A veces”, 11.11 % marcaron “Casi nunca” y el 2.22 “Nunca”. Esto manifiesta que a veces los altos mandos auditan los objetivos de trabajo.

Pregunta N° 34

Tabla 59

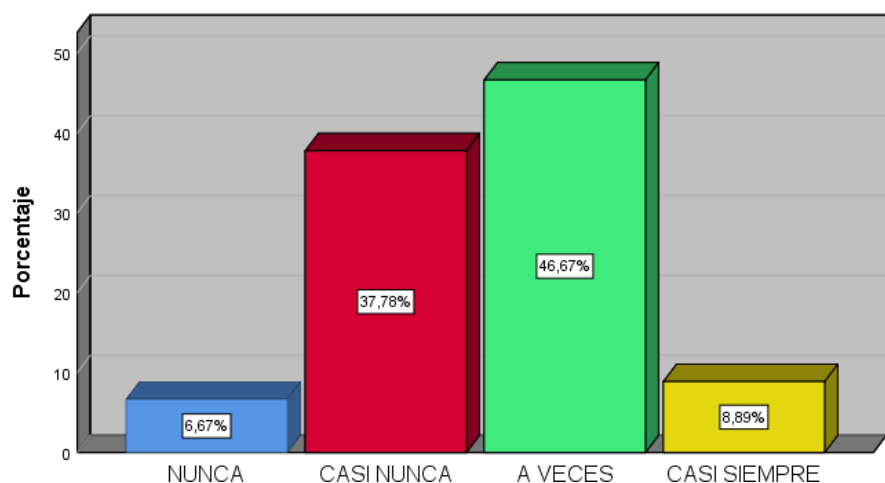
En la muestra de resultados de los Trabajos en equipo, las limitaciones por incumplimiento de objetivos son replanteados en consenso

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 3 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| | CASI NUNCA | 17 | 37,8 | 37,8 | 44,4 |
| | A VECES | 21 | 46,7 | 46,7 | 91,1 |
| | CASI SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 42: Pregunta N° 34 de la encuesta

En la muestra de resultados de los Trabajos en equipo, las limitaciones por incumplimiento de objetivos son replanteados en consenso



Fuente: Tabla 59

Con respecto a la figura 42 se detalla que el 8.89 % marcaron Casi siempre, el 46.67% de los encuestados marcaron “A veces”, 37.78 % marcaron “Casi nunca” y el 6.67 “Nunca”. Esto manifiesta que a veces existen limitaciones por incumplimiento de objetivos.

Pregunta N° 35

Tabla 60

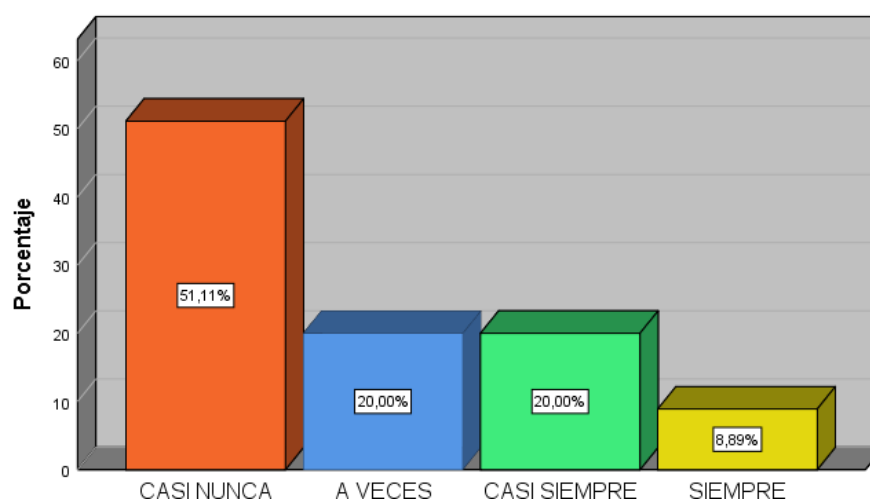
La actividad final que desarrollan en el trabajo en equipo son monitoreadas por el jefe de área.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | CASI NUNCA | 23 | 51,1 | 51,1 | 51,1 |
| | A VECES | 9 | 20,0 | 20,0 | 71,1 |
| | CASI SIEMPRE | 9 | 20,0 | 20,0 | 91,1 |
| | SIEMPRE | 4 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 43: Pregunta N° 35 de la encuesta

La actividad final que desarrollan en el trabajo en equipo son monitoreadas por el jefe de área.



Fuente: Tabla 60

Con respecto a la figura 43 se detalla que el 8.89 % marcaron “Siempre, el 20.00% de los encuestados marcaron “casi siempre”, el 20.00 % “A veces”, 51.11 % marcaron “Casi nunca”. Esto manifiesta que a casi nunca son monitoreadas las tareas finales por el jefe de área.

Pregunta N° 36

Tabla 61

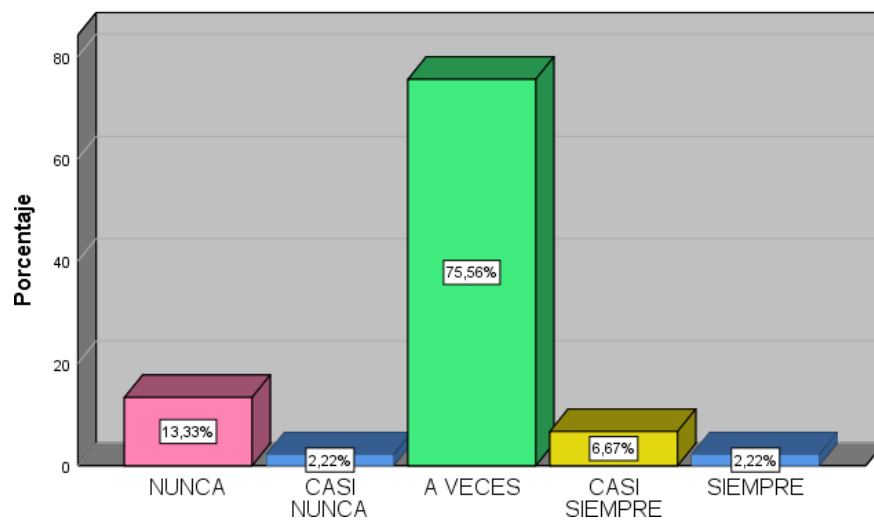
Los equipos dejan de serlo solo cuando han logrado las metas.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | NUNCA | 6 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| | CASI NUNCA | 1 | 2,2 | 2,2 | 15,6 |
| | A VECES | 34 | 75,6 | 75,6 | 91,1 |
| | CASI SIEMPRE | 3 | 6,7 | 6,7 | 97,8 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,2 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 45 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Reporte del SPSS V24 para el estudio

Figura 44: Pregunta N° 36 de la encuesta

Los equipos dejan de serlo solo cuando han logrado las metas.



Fuente: Tabla 61

Con respecto a la figura 44 se detalla que el 2.22 % marcaron “Siempre, el 6.67% de los encuestados marcaron “casi siempre”, el 75.56 % “A veces”, 2.22 % marcaron “Casi nunca”, el 13.33 % “Casi nunca”. Esto manifiesta que a veces los equipos dejan de serlo cuando se han logrado la meta.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: PROCESO ADMINISTRATIVO

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|--|---|--|-------------------------|---|--|
| <p style="text-align: center;">PROCESOS ADMINISTRATIVOS</p> | <p>Wehrich, Cannice, Koontz (2012) El proceso administrativo es el que se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. Las funciones gerenciales alrededor de las cuales está organizado el conocimiento administrativo son: planear, organizar, integrar el personal, dirigir y controlar</p> | <p>El proceso administrativo evalúa tomando en cuenta la planeación, organización, integración de personal, dirección y control en el análisis de sus atributos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert</p> | Planeación | <ul style="list-style-type: none"> • Administración por objetivos • Estrategias y políticas • Premisas de planeación • Toma de decisiones | <p style="text-align: center;">CUESTIONARIO escala de Likert</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p> |
| | | | Organización | <ul style="list-style-type: none"> • Reingeniería • Estructura de la organización • Autoridad de línea • Cultura organizacional | |
| | | | Integración de personal | <ul style="list-style-type: none"> • Selección de recursos humanos • Evaluación de desempeño • Administrar el cambio | |
| | | | Dirección | <ul style="list-style-type: none"> • Factor humano • Motivación • Liderazgo • Equipo y tomo grupal de decisiones • Comunicación | |
| | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema y proceso de control. | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION: TRABAJO EN EQUIPO

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
|-------------------|--|---|------------------------|---|---|
| TRABAJO EN EQUIPO | Ballenato, (2005). Sostiene que trabajo en equipo es un grupo, una pluralidad de individuos que se relacionan entre sí, con un cierto grado de interdependencia, que dirigen su esfuerzo a consecución de un objetivo común con la convicción de que juntos pueden alcanzar este objetivo mejor que individualmente. pp. 23. | El trabajo en equipo se mide mediante una secuencia de fases de formación, de conflicto, de estructuración, de desarrollo y clausura en la percepción de sus características o detalles menores mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert. | Fase de formación | <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de orientación, información y apoyo. • Elaboración y aceptación de reglas • Establecer métodos de trabajo adecuados. | <p style="text-align: center;">CUESTIONARIO escala de Likert</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p> |
| | | | Fase de conflicto | <ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad • Conflicto entre sub grupos • Luchas internas por lograr un puesto mejor. | |
| | | | Fase de estructuración | <ul style="list-style-type: none"> • Se establecen normas. • Resuelven conflictos iniciales • Incrementa la cooperación • Identificación con el grupo. | |
| | | | Fase de desarrollo | <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolver problemas • Encuentra alternativas de solución • Propone mejoras • Existe colaboración | |
| | | | Fase de clausura | <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos logrados. • Replanteamiento de objetivos nuevos. • Culminación de actividad. • Desintegración del equipo | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | |
|--|--|--|--------------------------|
| ¿Cómo se relaciona los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? | Determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 | Existe relación entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018. | PROCESOS ADMINISTRATIVOS |
| ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | ESPECÍFICOS | |
| ¿Cómo se relaciona la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? | Establecer la relación que existe entre la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 | Existe relación entre la planificación administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018. | TRABAJO EN EQUIPO |
| ¿Cómo se relaciona la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? | Establecer la relación que existe entre la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 | Existe relación entre la organización administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018. | |
| ¿Cómo se relaciona la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? | Determinar la relación que existe entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 | Existe relación entre la integración de personal y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018. | |
| ¿Cómo se relaciona la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? | Establecer la relación que existe entre la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 | Existe relación entre la dirección administrativa y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018. | |
| ¿Cómo se relaciona el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018? | Establecer la relación que existe entre el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018 | Existe relación entre el control administrativo y el trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales una universidad privada de Lima, 2018. | |

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018

VARIABLE DE ESTUDIO 1: Procesos administrativos

| DIMENSIONES | INDICADORES | Nº | ÍTEMES/REACTIVOS | CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN |
|----------------------------|-------------------------------|-----|---|---|
| 1. Planeación | Administración por objetivos | P1 | En la planificación de actividades los jefes de áreas toman en cuenta el manual de funciones y los objetivos planteados. | 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre |
| | Estrategias y Políticas | P2 | La organización tiene por política convocar a todo el personal para analizar el comparativo entre los objetivos planeados por semestre. | |
| | Premisas de planeación | P3 | Se proponen ideas sin discriminación de mando para la mejora de los equipos de trabajo. | |
| | Toma de decisiones | P4 | Los cargos menores son incluidos en la toma de decisiones para la planificación de la organización. | |
| | | P5 | Cuando se delega funciones se toma en cuentas las habilidades del colaborador. | |
| 2. Organización | Reingeniería | P6 | Ante los procedimientos complicados, se dota de más personal para el logro de resultados. | 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre |
| | Estructura de la organización | P7 | Los procesos administrativos son dinámicos, están bien definidas las tareas y puestos. | |
| | Autoridad de línea | P8 | Si un jefe delega funciones mayores a un colaborador, es por el nivel de confianza de sus habilidades. | |
| | Cultura organizacional | P9 | Los miembros del área practican el valor del respeto y laboriosidad hacia las tareas organizadas | |
| 3. Integración de personal | Selección de recursos humanos | P10 | Los colaboradores se integran con facilidad en el área, por ello el trabajo en equipo de resultados. | 1=Nunca |
| | Evaluación de desempeño | P11 | Si un colaborador realiza procedimientos administrativos innovadores o mejorados es reconocido por las jefaturas. | 2=Casi nunca 3=A veces |

| | | | | |
|----------------------|------------------------------------|-----|---|---|
| | Administrar el cambio | P12 | Cuando por políticas se establecen cambios en los procedimientos estos comunicados oportunamente. | 4=Casi siempre 5=Siempre |
| 4.- Dirección | Factor Humano | P13 | La alta dirección toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre |
| | Motivación | P14 | Percibe favoritismo de parte de su jefe hacia compañeros por alguna actividad específica. | |
| | Liderazgo | P15 | El jefe realiza reuniones para con el personal para compartir o intercambiar ideas. | |
| | Equipo y toma grupal de decisiones | P16 | El jefe forma equipos de trabajo para la toma de decisiones de alguna actividad | |
| | Comunicación | P17 | La comunicación del jefe hacia los colaboradores es clara y precisa. | |
| 5.- Control | Sistema y proceso de control | P18 | Los altos cargos realizan las verificaciones de las actividades encomendadas. | |

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018?

VARIABLE DE ESTUDIO 2: Trabajo en equipo.

| Dimensiones | INDICADORES | Nº ÍTEMS | ES/REACTIVOS | CRITERIO DE EVALUACIÓN / ESCALA DE VALORACIÓN |
|----------------------|--|----------|--|---|
| 1. Fase de formación | Búsqueda de orientación, información y apoyo | P1 | Cuando los equipos se constituyen son orientados por los jefes de área. | 1=Nunca 2=Casi nunca |
| | Elaboración y aceptación de reglas | P2 | La elaboración de normas de convivencia para los equipos de trabajo son el resultado de consenso. | 3=A veces 4=Casi siempre |
| | Establecer métodos de trabajo adecuados | P3 | El método de trabajo que ejercen los equipos de trabajo es explicado antes del ejercicio de las tareas. | 5=Siempre |
| 2. Fase de conflicto | Inestabilidad | P4 | Si un colaborador se resiste a formar equipos de trabajo es rotado a otra área, pues la norma lo establece | 1=Nunca 2=Casi nunca |
| | Conflicto entre sub grupos | P5 | El jefe de área soluciona los conflictos del trabajo en equipo al rotar con equidad las tareas. | 3=A veces 4=Casi siempre |
| | Luchas internas por lograr un puesto mejor | P6 | Si el jefe de área observa debilidades o conflictos en el trabajo en equipo, se involucra activamente en la solución y da estabilidad o seguimiento en las tareas. | 5=Siempre |
| 3.- Fase de | Se establecen normas | P7 | Cuando se reparten las tareas a los equipos de trabajo se establecen normas o reglas que orientan los procedimientos. | 1=Nunca |
| | Resuelven conflictos iniciales | P8 | Los equipos de trabajo que inicialmente se resisten son intervenidos por las jefaturas para resolver el problema. | 2=Casi nunca |

| | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|-----|---|--|
| | Incrementa la cooperación | P9 | Los jefes de área incrementan su apoyo hacia el trabajo en equipo. | 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre |
| | Identificación con el grupo | P10 | La identificación con el grupo es una cultura en el área por ello al estructurar tareas se logran las metas. | |
| 4.- Fase de desarrollo | Capacidad de resolver problemas | P11 | Al realizar el trabajo en equipo se resuelven los problemas con mayor agilidad | 1=Nunca |
| | Encuentra alternativas de solución | P12 | En el desarrollo de tareas colectivas, ante limitaciones se plantean alternativas y estrategias que permiten efectividad a los procesos administrativos | 2=Casi nunca 3=A veces |
| | Propone mejoras | P13 | Los jefes de área, monitorean el trabajo en equipo y al detectar limitaciones proponen mejoras sin postergación de tiempo. | 4=Casi siempre |
| | Existe colaboración | P14 | En el trabajo en equipo existe colaboración sin discriminación de mando y modalidad de contratación laboral. | 5=Siempre |
| 5.- Fase de clausura | Objetivos logrados | P15 | Los objetivos logrados en el trabajo en equipo son auditados por los altos mandos. | 1=Nunca |
| | Replanteamiento de objetivos nuevos. | P16 | En la muestra de resultados de los Trabajos en equipo, las limitaciones por incumplimiento de objetivos son replanteados en consenso | 2=Casi nunca 3=A veces |
| | Culminación de actividad | P17 | La actividad final que desarrollan en el trabajo en equipo son monitoreadas por el jefe de área. | 4=Casi siempre |
| | Desintegración del equipo | P18 | Los equipos dejan de serlo solo cuando han logrado las metas. | 5=Siempre |

Fuente: Elaboración propia

OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: Dr. Bernardo Cojal Toli
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: _____
- 1.3. Especialidad del Validador: _____
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Cuestionario
- 1.5. Título de la Investigación: Procesos administrativos y trabajo en equipo en una universidad privada de Lima, 2018
- 1.6. Autor del Instrumento: Rosario Alicia Vera Cueva

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| 1. CRITERIOS | 2. INDICADORES | DEFICIENTE 00-20% | REGULAR 21-40% | BUENA 41-60% | MUY BUENA 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado y específico. | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables. | | | | ✓ | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia la tecnología. | | | | ✓ | |
| 4. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | ✓ | |
| 5. INTENSIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | ✓ | |
| 6. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos – científicos. | | | | ✓ | |
| 7. COERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | ✓ | |
| 8. METOLOGÍA | La estrategia responde al proposito del diagnostico. | | | | ✓ | |
| 9. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el proposito de la investigació. | | | | ✓ | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | 80% | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 17898066 Teléfono N° 966547895



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: MgTr. Pedro Castilla Castillo
1.2. Cargo de Institución donde Labora: _____
1.3. Especialidad del Validador: _____
1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Cuestionario
1.5. Título de la Investigación: Procesos administrativos y trabajo en equipo en una universidad privada de Lima, 2018
1.6. Autor del Instrumento: Rosario Alíaca Vera Cueva

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| 1. CRITERIOS | 2. INDICADORES | DEFICIENTE 00-20% | REGULAR 21-40% | BUENA 41-60% | MUY BUENA 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|------------------------|--|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado y específico. | | | | / | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables. | | | | / | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia la tecnología. | | | | / | |
| 4. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | / | |
| 5. INTENSIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | / | |
| 6. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos – científicos. | | | | / | |
| 7. COERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | / | |
| 8. METOLOGIA | La estrategia responde al proposito del diagnostico. | | | | / | |
| 9. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el proposito de la investigación. | | | | / | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | / | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 09925834 Teléfono N° _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO EN INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Validador Dr/ Mg: Dr. Teodoro Carranza Estela
- 1.2. Cargo de Institución donde Labora: _____
- 1.3. Especialidad del Validador: _____
- 1.4. Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Cuestionario
- 1.5. Título de la Investigación: Procesos administrativos y trabajo en equipo en una universidad privada de Lima, 2018.
- 1.6. Autor del Instrumento: Rosario Alicia Vera Cueva

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| 1. CRITERIOS | 2. INDICADORES | DEFICIENTE 00-20% | REGULAR 21-40% | BUENA 41-60% | MUY BUENA 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado y específico. | | | | ✓ | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables. | | | | / | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia la tecnología. | | | | / | |
| 4. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | / | |
| 5. INTENSIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias. | | | | / | |
| 6. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos – científicos. | | | | ✓ | |
| 7. COERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | / | |
| 8. METOLOGIA | La estrategia responde al proposito del diagnostico. | | | | / | |
| 9. PERTINENCIA | El instrumento es funcional para el proposito de la investigació. | | | | / | |
| PROMEDIO DE VALIDACIÓN | | | | | 85% | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha

Firma del Experto Informante

DNI: N° 28074401 Teléfono N° _____

CUESTIONARIO: PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TRABAJO EN EQUIPO

Estimado (a) compañero, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **“Procesos administrativos y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018”**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.


| CÓDIGO | CATEGORÍA | |
|---------------|------------------|---|
| N | Nunca | 1 |
| CN | Casi nunca | 2 |
| AV | A veces | 3 |
| CS | Casi siempre | 4 |
| S | Siempre | 5 |

| | PREGUNTAS | N | CN | AV | CS | S |
|---|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | En la planificación de actividades los jefes de áreas toman en cuenta el manual de funciones y los objetivos planteados. | | | | | |
| 2 | La organización tiene por política convocar a todo el personal para analizar el comparativo entre los objetivos planeados por semestre. | | | | | |
| 3 | Se proponen ideas sin discriminación de mando para la mejora de los equipos de trabajo. | | | | | |
| 4 | Los cargos menores son incluídos en la toma de decisiones para la planificación de la organización. | | | | | |
| 5 | Cuando se delega funciones se toma en cuenta las habilidades del colaborador. | | | | | |
| 6 | Ante los procedimientos complicados, se dota de más personal para el logro de resultados. | | | | | |
| 7 | Los procesos administrativos son dinámicos, están bien definidos las tareas y puestos. | | | | | |
| 8 | Si un jefe delega funciones mayores a un colaborador, es por el nivel de confianza de sus habilidades. | | | | | |
| 9 | Los miembros del área practican el valor del respeto y laboriosidad hacia las tareas organizadas | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Los colaboradores se integran con facilidad en el área, por ello el trabajo en equipo de resultados | | | | | |
| 11 | Si un colaborador realiza procedimientos administrativos innovadores o mejorados es reconocido por las jefaturas. | | | | | |
| 12 | Cuando por políticas se establecen cambios en los procedimientos estos comunicados oportunamente. | | | | | |
| 13 | La alta dirección toma en cuenta las opiniones de sus colaboradores. | | | | | |
| 14 | Percibe favoritismo de parte de su jefe hacia compañeros por alguna actividad específica. | | | | | |
| 15 | El jefe realiza reuniones para con el personal para compartir o intercambiar ideas. | | | | | |
| 16 | El jefe forma equipos de trabajo para la toma de decisiones de alguna actividad | | | | | |
| 17 | La comunicación del jefe hacia los colaboradores es clara y precisa. | | | | | |
| 18 | Los altos cargos realizan las verificaciones de las actividades encomendadas. | | | | | |
| 19 | Cuando los equipos se constituyen son orientados por los jefes de área. | | | | | |
| 20 | La elaboración de normas de convivencia para los equipos de trabajo es el resultado de consenso. | | | | | |
| 21 | El método de trabajo que ejercen los equipos de trabajo es explicado antes del ejercicio de las tareas. | | | | | |
| 22 | Si un colaborador se resiste a formar equipos de trabajo es rotado a otra área, pues la norma lo establece | | | | | |
| 23 | El jefe de área soluciona los conflictos del trabajo en equipo al rotar con equidad las tareas. | | | | | |
| 24 | Si el jefe de área observa debilidades o conflictos en el trabajo en equipo, se involucra activamente en la solución y da estabilidad o seguimiento en las tareas. | | | | | |
| 25 | Cuando se reparten las tareas a los equipos de trabajo se establecen normas o reglas que orientan los procedimientos. | | | | | |
| 26 | Los equipos de trabajo que inicialmente se resisten son intervenidos por las jefaturas para resolver el problema. | | | | | |
| 27 | Los jefes de área incrementan su apoyo hacia el trabajo en equipo. | | | | | |
| 28 | La identificación con el grupo es una cultura en el área por ello al estructurar tareas se logran las metas. | | | | | |
| 29 | Al realizar el trabajo en equipo se resuelven los problemas con mayor agilidad | | | | | |
| 30 | En el desarrollo de tareas colectivas, ante limitaciones se plantean alternativas y estrategias que permiten efectividad a los procesos administrativos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 31 | Los jefes de área, monitorean el trabajo en equipo y al detectar limitaciones proponen mejoras sin postergación de tiempo. | | | | | |
| 32 | En el trabajo en equipo existe colaboración sin discriminación de mando y modalidad de contratación laboral. | | | | | |
| 33 | Los objetivos logrados en el trabajo en equipo son auditados por los altos mandos. | | | | | |
| 34 | En la muestra de resultados de los Trabajos en equipo, las limitaciones por incumplimiento de objetivos son replanteados en consenso | | | | | |
| 35 | La actividad final que desarrollan en el trabajo en equipo es monitoreada por el jefe de área. | | | | | |
| 36 | Los equipos dejan de serlo solo cuando han logrado las metas. | | | | | |

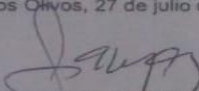
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS


| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada "PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2018.", de la estudiante VERA CUEVA ROSARIO ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnintin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 27 de julio del 2019



Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi
D.N.I. 07679211
Docente - Asesor



| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

PANTALLAZO DE TURNITIN

iduo Rosario Alicia VERA CUEVA | Proceso administrativo y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de L



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCRITO A PROFESORÍA DE ADMINISTRACIÓN

Proceso administrativo y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018

INSTITUTO ORIENTAL DE FELDIPROFESIONAL DE
 Licenciada en Administración


AUTOR:
 Vera Cueva Rosario Alicia (ORCID: 0000-0002-4892-2210)

ASPOR:
 Mg. Marina Quiroz... (Lanzado públicamente (ORCID: 0000-0002-0812-2471))

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de Organizaciones

DATA: FCDD
 2019

Número de palabras: 11154



Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)


Coincidencias

| | | |
|---|--|------|
| 1 | Entregado a Universidad... Título del documento | 14 % |
| 2 | repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet | 5 % |
| 3 | Entregado a Universidad... Título del documento | 2 % |
| 4 | Entregado a Universidad... Título del documento | 1 % |
| 5 | alfarocolla.com Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | Entregado a Universidad... Título del documento | 1 % |
| 7 | Entregado a Universidad... Título del documento | 1 % |
| 8 | primarcadisa.info Fuente de Internet | 1 % |

Text-only Report | High Resolution | Activado

2:23

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código F08-PP-PR-02 02 Versión 10 Fecha 10-08-2019 Página 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo VERA CUEVA ROSARIO ALICIA, identificado con Documento de Identidad N° 40206433 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:



VERA CUEVA ROSARIO ALICIA

40206433

FECHA: 29 de julio de 2019

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TESIS

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN –SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DE TESIS QUE PRESENTA LA ESTUDIANTE:

ROSARIO ALICIA VERA CUEVA

TESIS TITULADO:

Procesos Administración y trabajo en equipo en la facultad de ciencias empresariales en una universidad privada de Lima, 2018

Para obtener el Grado de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de Julio 2019

NOTA O MENCIÓN: 15 (Quince)



MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

MSc. Coordinadora de Investigación de la EP de Administración