



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en
una Entidad Pública, San Borja, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Terrones Flores, Edwin Jenry (ORCID: 0000-0003-3429-8602)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mi Madre por el esfuerzo y dedicación para mi persona y con sus enseñanzas y su cuidado y sobre todo por darme su amor, y a toda persona que ha aportado en mi vida para lograr mis objetivos que dios los bendiga.

Agradecimiento

Agradezco al docente por su asesoramiento. A los docentes de la universidad por su dedicación, enseñanza y compartir sus conocimientos y a mis compañeros de clases por haber compartido gratos momentos de esfuerzo y aprendizaje.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalizacion	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos / rigor científico	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de datos de opinión de Expertos.....	17
Tabla 2 Escala de confiabilidad del alfa de cronbach.....	17
Tabla 3 Resumen del proceso de datos	17
Tabla 4 Fiabilidad de la variable 1: Gestión del cambio	18
Tabla 5 Confiabilidad de la variable 2: Trabajo en equipo	18
Tabla 6 Baremo de la variable gestión del cambio.....	20
Tabla 7 Baremo de la variable trabajo de equipo	20
Tabla 8 Baremo de la dimensión aceptación.....	20
Tabla 9 Baremo de la dimensión disposición	21
Tabla 10 Baremo de la dimensión motivación.....	21
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la variable Gestión cambio	22
Tabla 12 Distribución de frecuencia de la variable trabajo en equipo	23
Tabla 13 tabla cruzada.....	24
Tabla 14 Distribución de frecuencia de la dimensión aceptación	24
Tabla 15 Distribución de frecuencia de la dimensión disposición.....	25
Tabla 16 Distribución de frecuencia de la dimensión motivación	26
Tabla 17 Nivel de medición de las variables	28
Tabla 18 Prueba de normalidad	28
Tabla 19 Prueba de hipótesis general.....	29
<i>Tabla 20 Correlación de aceptación y trabajo en equipo</i>	<i>31</i>
Tabla 21 Correlación de aceptación y trabajo en equipo	32
Tabla 22 Correlación de aceptación y trabajo en equipo	33
Tabla 23: Matriz de Operacionalización de variables	43
Tabla 24: Matriz de consistencia	44

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras de gestión del cambio.....	22
Figura 2 Gráfico de barras de trabajo en equipo.....	23
Figura 3 grafica de barra de la dimensión Aceptación.....	25
Figura 4 grafica de barra de la dimensión Disposición.....	26
Figura 5 grafica de barra de la dimensión motivación.....	27

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación, ha sido determinar cómo se relaciona la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. El método que se desarrolló de tipo aplicada bajo el diseño no experimental con corte transversal con el enfoque cuantitativo, de nivel de investigación correlacional. La población estuvo conformado por 36 colaboradores en la entidad pública valido cuantitativamente, El instrumento de recolección de datos fue de encuesta que consto de 23 preguntas en total, el cual fue validado con 3 jueces expertos y se aplicó al total de los colaboradores a quienes se realizó un cuestionario de preguntas con escala de Likert. Y la confiabilidad se midió por el coeficiente Alfa de Cronbach.

La muestra estuvo dirigida a los colaboradores de la entidad pública mediante al programa estadístico SPSS, indicando los datos en las tablas de frecuencias y gráficos facilitando su entendimiento. Por ende se da conocer los resultados que existe relación moderada entre las variables de gestión del cambio y trabajo en equipo. (Correlación; 0,759; significancia = $0.000 < 0.05$) la cual señala una correlación positivo y moderada.

En conclusión, se determinó que la gestión del cambio tuvo una influencia positiva moderada por lo que se aprobó la hipostasis de la investigación, el cual contribuyó a corregir los errores proponiendo cambios en mejora del desempeño de los trabajadores en la Entidad Pública.

Palabras clave: Gestión del cambio, trabajo en equipo, aceptación, disposición, motivación.

Abstract

The main objective of this research was to determine how change management and teamwork are related in times of COVID-19 in a public entity, San Borja, 2021. The method that was developed was applied under a non-experimental design with a cross-sectional, quantitative approach, at a correlational research level. The data collection instrument was a survey consisting of 23 questions in total, which was validated with 3 expert judges and was applied to all the collaborators who were asked a questionnaire of questions with a Likert scale. The reliability was measured by Cronbach's Alpha coefficient.

The sample was directed to the collaborators of the public entity by means of the statistical program SPSS, indicating the data in the frequency tables and graphs facilitating their understanding. Therefore, the results show that there is a moderate relationship between the variables of change management and teamwork. (Correlation; 0.759; significance = 0.000 < 0.05) which indicates a positive and moderate correlation.

In conclusion, it was determined that change management had a moderate positive influence, thus approving the hypothesis of the research, which contributed to correcting errors by proposing changes to improve the performance of workers in the Public Entity.

Keywords: change management, teamwork, acceptance, willingness, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En la Gestión del cambio es muy importante para llegar a los objetivos de una institución, por medio de las capacidades y conocimientos del individuo transmitidos a un grupo de trabajo creando efectividad en el periodo laboral, ya sea en las organizaciones públicas y/o privadas. El cual conlleva a desarrollar y formar trabajos grupales y encontrar el talento humano adecuado a los requerimientos establecidos en las funciones específicas conjuntamente con la creatividad y planes estratégicos que puedan desarrollar e implementar nuevos conocimientos y desarrollar una adecuada comunicación dentro de la organización entre los colaboradores. Ante este criterio, el trabajo en equipo cubre un rol muy importante en las organizaciones que tienen que adaptarse a la globalización y modernización del sistema público, para cual los entes involucrados en el desarrollo de una institución desarrollen una adecuada gestión del cambio.

En el contexto internacional, para obtener una visión en común en la gestión del cambio en una organización. El liderazgo es importante para comunicar a los colaboradores y comprometer la idea del cambio. Utilizando estrategias puntuales para mostrar los pro y contras de resultados y satisfacer las necesidades que se presenten. Los Recursos Humanos, (2020). En la actualidad por tiempos de pandemia COVID-19, han cambiado radicalmente los procesos en las organizaciones. Y la adecuación a los nuevos procesos se tiene que definir a través del impacto colectivo ya que los colaboradores pueden ser reacios a los cambios, los líderes deben de involucrarse y buscar el compromiso entre los colaboradores hasta que el regreso al centro de trabajo se necesario y no sea reacio. Bernal, (2020). El trabajo en equipo está reflejado en que se contribuye la confianza según los roles de cada elemento de la empresa estableciendo objetivos para el bien común y transmitir una armonía adecuada en un equipo impulsando la comunicación constante para una adecuada gestión en los procesos. Regueiro, (2019).

En el Perú, En la gestión del cambio: la importancia para una organización son sus objetivos, procesos y tecnologías para sobrevivir ante las nuevas tendencias. En este sentido es necesario que los colaboradores tienen que estar identificados con la organización e involucra en la gestión del cambio. Conexión ESAN, (2019). Ante las habilidades grupales es importante el trabajo en equipo según el compromiso que tenga cada individuo en la realización de las actividades que se realicen, por ende son mejores los resultados obtenidos. El objetivo principal del trabajo en equipo es reunir a los colaboradores (grupo de personas) con capacidades, ideas y destrezas para un bien común con el fin de realizar tareas y llegar al objetivo establecido para obtener mejores resultados. Diario Gestión , (2018).

A todo esto a nivel local, los objetivos de la Institución es brindar las oportunidades y resultados para todos, el cual logren los objetivos constantemente y de calidad para el desarrollo nacional, y tener un compromiso ante la comunidad. Mediante la misión visión y objetivos. En la oficina de tesorería se procesan los recursos de la entidad pública, según las funciones específicas de los trabajadores, están formados en equipos. El cual se refleja un sistema según la modernización del estado en los últimos años, siguiendo lineamientos de cambios y adaptación según las normativas vigentes. Para mejorar la calidad de trabajo y fortalecimiento de los procesos de los equipos para cumplir los objetivos, y para mantener un grupo de trabajo es fortalecerlo constantemente ante los cambios, para realizar un adecuado complemento y aporte en los procesos en la gestión integral de los colaboradores para lo cual la carga laboral no permite lograr los objetivos a tiempo, ya que el trabajo es individualizado, y genera una inadecuada comunicación.

Según Soriano, (2016). Mencionan en el artículo científico: que la gestión del cambio es utilizar estrategias que implementen cambios dentro de una organización, (Hitt y otros 2015: 371). Las organizaciones y la persona en tiempos globalizados no pueden ser reacios al cambio, a pesar que la angustia ante incertidumbres sea uno de los factores que no permitan adaptarse a nuevas estrategias. En tal sentido, los

cambios siempre son necesarios para alcanzar objetivos (David 2013: 234). Para Hillier-fry. (2018). Indica en su artículo científico: En la actualidad se vive en un mundo globalizado con un constante movimiento de adaptación a utilizar los recursos necesarios (tecnológicos) para mejorar los procesos, y disponer de plataformas que nos permitan mejorar en las organizaciones, incorporar nuevas tecnologías de impacto que favorezcan los procesos y permita trabajar en un ambiente horizontal entre grupos de trabajo. El cual permita identificar nuevos modelos de trabajo con herramientas que puedan identificar a la organización en un ámbito transversal con los colaboradores, por ende las organizaciones se vuelvan más dinámicas. Para Contreras (2018). En su trabajo de especialización menciona que: la gestión del cambio en una organizacional es aplicar continuamente el aprendizaje ubicando errores y mejorarlas en una organización e innovar mediante estrategias que involucren roles en los trabajos en equipo, estos atributos se requieren para ejecutar adecuadamente las actividades según funciones y cumplir un adecuado roles y realizar cambios para ser más eficientes e innovar constantemente e implementar con éxito la gestión. Según Guzmán (2020). Señala que: un buen líder involucra en aprender constantemente, y también conocerse como persona (fortalezas y debilidades), para influenciar a un grupo de personas positivamente y reflejar la eficiencia mediante un plan estratégico, para el bien común dentro de una organización. Del mismo modo para Suarez, Álvarez y Vásquez (2020). Indica en su artículo que: las singularidades dentro del entorno de una organización es importante adaptarse a cambios que necesitan estrategias, para obtener ventajas competitivas es necesario la planeación, liderazgo, cultura, innovación, el cual ayuden a la resistencia al cambio. Se concluyó, que implantar la variable gestión del cambio mediante estrategias dentro de la organización aumenta el éxito para mantenerse en los mercados actuales y no generar incertidumbre en la organización, en tal sentido es importante tener herramientas innovadoras para obtener y mantener una ventaja competitiva.

De acuerdo con Ayoví-Caicedo, (2019). En el artículo científico menciona: que en una institución la efectividad se manifiesta cuando el trabajo en equipo se encuentran resultados dentro de una organización en proceso o constituida, ya que no se pueden prescindir del trabajo grupal, el Trabajo en Equipo es una creación que se desarrolla en un ambiente adecuado, es la transformación que se da en una organización, por medio de las competencias, productividad y objetivos, justificándose la mejora continuo y cambios en que beneficien en la estructura organizacional para ejecutar adecuadamente la misión y visión orientada al comportamiento de los de las personas para luego llegar a los objetivos y encontrar la calidad y productividad en un equipo. En relación con Treviño & Abreu (2017). En su investigación: determinan y examinan conceptos según puntos de vista sobre el trabajo en equipo y grupos de trabajo, comparando las funciones y desempeños en una actividad, según perspectiva de diversos autores. En el estudio la personalidad de cada individuo es un factor importante tomar en cuenta la aptitud, ya que la personalidad de las personas incide en visualizar las cualidades en los roles dentro de un equipo. Finalmente, se reconoce la necesidad de una adecuado inclusión, las competencias del trabajo en equipo para encontrar resultados transversales. Para Rojas (2017). En su investigación científica, El objetivo principal es precisar la conexión entre ambas variables que son el Trabajo en equipo y el Compromiso con las metas establecidas en la institución, el cual se muestra relación para contrastar el diseño no experimental correlacional, utilizando la recolección de datos a través de un cuestionarios según variables mediante una población donde se muestra los resultados y las conclusiones Según Aguilar (2016). En su investigación: en el objetivo principal estableció la conexión entre el trabajo en equipo con el clima organizacional. Indico que el diseño del estudio se sitúa el método descriptivo; a través de un cuestionario con interrogantes con preguntas compuestas, porque no precisa alternativas en las respuesta que se puedan analizar. Son necesarios aun cuando no hay información idónea en. De acuerdo a Hernández, mendez, contreras (2014). En la investigación se precisó que el trabajo en equipo tiene importancia relevante en colaboradores desempeñen sus procesos para cumplir objetivos grupales y a su vez exista un excelente clima en la empresa. Se concluyó

que el trabajo en equipo en la empresa tiene conexión con el clima organizacional, el cual ayuda a tener relaciones laborales saludables y generen aportes de sus colaboradores, se recomendó establecer capacitaciones donde se muestre la importancia del mismo, el cual fortalezca un clima organizacional saludable.

Por todo lo expuesto en lo anterior, se formula la siguiente pregunta del problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2020? los problemas específicos son: ¿De qué manera se relacionan la gestión de la aceptación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2020?, ¿De qué manera se relacionan la gestión de la disposición y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2020?, ¿De qué manera se relacionan la gestión de la motivación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2020?.

Para el estudio de la Justificación: en respuesta a la problemática en relación a la Gestión del cambio y trabajo en equipo. Para Baena, (2017). Justificar significa que la “Acción de respaldar o fundamentar una propuesta de un modo convincente”. En este sentido para conseguir analizar hasta emplear adecuadamente los tiempos y recursos para que se puedan justificar para el bien común entre la persona o las instituciones que facilitan la investigación, realizando evaluaciones continuas para lograr una importante y probable justificación. (pág. 59).

La Justificación teórica: según, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014). Nos indican que la muestra es importante y sostiene que el problema en una investigación se explica una teoría científica”. Por tal motivo involucra que el análisis se aprueba ejecutando una adecuada innovación en la parte científica, por ende es necesario realizar una apreciación en qué estado se encuentra problema para luego lograr los resultados de otras investigaciones relacionados con teorías. (pág. 164). La Justificación practica: Además, Bernal (2010), demuestra que un estudio debe tener

una justificación práctica, cuando aporta a resolver problemas, se propone un posibles plan que al aplicarlas aporten a resolverlo problemas. Se detecta al realizar análisis del problema para poder plantear estrategias que y se encuentren solucionar reales (pág. 106). La Justificación metodológica: Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), el estudio científico sirve para otras tipos estudios similares. También Puede desarrollarse técnicas o instrumentos innovados como son cuestionarios, diagramas de muestras, test, pruebas de hipótesis, modelos entre otros. Para que el indagador examine que puedan utilizarse en otros estudios. (Pág. 164).

Para lo formulado en las interrogantes, se formulan los siguientes objetivos; El Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. El Objetivo específico: Determinar cómo se relacionan la gestión de la aceptación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Determinar cómo se relacionan la gestión de la disposición y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Determinar cómo se relacionan la gestión de la motivación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

Para constatar la relación de las variables se han formulado las siguientes hipótesis: Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión de la aceptación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Existe relación significativa entre la disposición y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Existe relación significativa entre la motivación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según Taylor (1911) en su la teoría titulada Organización Científica del Trabajo manifiesta que el procedimiento del trabajo, se le denominó organización objetiva del trabajo o gestión científica del trabajo, esto significa como organizar correctamente el proceso laboral en las organizaciones los principios fundamentales y básicos del estudio científico, indican el modo correcto de llevar un trabajo es repartiendo las utilidades con los colaboradores., en compartir algunas tareas en otras simplificadas y la remuneración del trabajador según su rendimiento.

En primar instancia Toledo (2016). Considero, en las empresas financieras cambios en favor de los colaboradores. Preciso la incógnita de la gestión del cambio en la organización. El objetivo se cumple tomando las principales dimensiones de la primera variable que es independiente y el contraste con los resultado, de acuerdo a la investigación es aplicada, pues se midió la repercusión de la gestión de cambio en el compromiso organizacional de los trabajadores. La población estuvo 48 colaboradores de la organización. El cual se evidencia que la gestión del cambio tiene incidencia significativa en el compromiso organizacional de los colaboradores. Esto se refleja la negativa en el (19.1%), se resistió el (38.2%) y el proceso explicativo el (30.6%). En cambio, la dimensión confort se excluye.

De acuerdo con Ramírez (2017) plateo que el objetivo del estudio era determino la conexión que existente entre la gestión del cambio organizacional con el desempeño laboral. Desarrollando un método deductivo con el enfoque cuantitativo, de tipo básica y diseño no experimental del tipo transversal correlacional y descriptivo. El total de la población censada fue de 60 colaboradores. La recolección de datos que se utilizó es encuestas y como instrumento principal el cuestionarios, con 34 preguntas desarrolladas. En los resultados se verificaron que no existe conexión significativa entre las dos variables. Hubo una recopilación baja entre estas variables (Rho de Spearman = 0,134).

Asimismo Rueda. Acosta, Cueva, Idrobo (2018). En el artículo: concluyó que, la gestión del cambio es importante porque es un proceso estratégico, también se debe de agregar en las actividades de la organización constantemente, como una herramienta que apoye en los procesos de aprendizaje y anticiparse a nuevos problemas según la posible coyuntura, normar e influenciar con un corte transversal, que se constituya al desarrollo y crecimiento de la organización.

Según Mogogole y jokonya (2018). En el artículo indican que: La gestión del cambio de TI analiza las actividades relacionadas con la colaboración de tecnología, individuos y procesos, donde se muestra que no solo la TI trae éxito a la organización, también integra horizontalmente en el proceso de gestión del cambio. Utilizar enfoques y procesos idóneos para mejorar eficazmente el cambio vinculado con la infraestructura y los servicios de Tecnológicos de la organización. La gestión de cambio tecnológico tiene el objetivo de acumular conocimiento y conocimiento de los cambios planificados en toda la organización el cual reduce las influencias negativas en la organización.

Para finalizar Bogel, pereverza, upham, kordas (2019). En el artículo científico mencionan que: analizar temas relacionados las nuevas capacidades por parte de organizaciones permitirá obtener resultado e innovar, así mismo lograr un estudio importante para el cambio organizacional y la gestión del cambio permite transformar iniciativas de transición en particular y en tal sentido permita lograr establecer objetivos.

Según Durán (2018), en su libro indica: que para entender a fondo la gestión del cambio es necesario entender varios aspectos importantes como es el ciclo o curva del cambio, aplicados en diferentes estados que giran en un mismo eje cuando los individuos se encuentran enfrentados a un proceso de cambio. Dar prioridad los factores que generen rechazo al cambio, don nos permitía entender cómo debemos procesar los cambios. Así, cuando como se debe desarrollar un cambio y obtener

recursos suficientes para identificar los problemas negativos, y proyectarse en dar una adecuada formación.

Dimensiones Gestión del cambio; Aceptación: aceptar los cambios es muy complicado cuando se está sistematizado y paramétrico, hacer frente a algún cambio, el organismo es reacio al cambio del mecanismo y es difícil de aceptar salir de la zona de confort, es necesario retroalimentarse ante nuevos cambios, aceptar abandonar la tranquilidad para conocer un nuevo estado de incertidumbre e inseguridad. Durán (2018) Gestión del cambio.

Disposición: se tiene que aceptar y afrontar el cambio, cuando se entra en una fase de reconocimiento de la nueva situación. Se analizan varias posibilidades, y se tiene que estudiar las diferentes alternativas, se llega a encontrar opciones que brinda los procesos de cambio, llegando a encontrar interesante y positivas las alternativas. Durán (2018) Gestión del cambio.

Motivación: luego de explorar y evidenciar las alternativas que se muestran, se inicia integrar a los equipos para mostrar las nuevas situaciones. Con la satisfacción de encontrar la seguridad en el entorno se comienza a surgir una adecuada confianza. Vivenciando situaciones emocionales que se reflejan en los resultados. Durán (2018) Gestión del cambio.

Para Sarver, Seabold, and Kline (2020), en el artículo indican: que es posible realizar una estrategia potencial mediante la primera variable trabajo en equipo y la segunda variable comunicación son dominantes para la respuesta de una organización ante nuevas situaciones mediáticas como es el caso de coronavirus (COVID-19). Las organizaciones pueden enfrentar diferentes situaciones que puedan afectar los procesos, para implementar un nuevo modelo de atención y se continúe brindando un servicio de calidad y seguridad en un entorno complejo.

Así mismo, Granda (2018), argumentó en su investigación un plan de trabajo en equipo entre la variable 1 Clima y la variable 2 Satisfacción Laboral, se analizó a 16 trabajadores entre mujeres y varones, en la escala se identificó que el trabajo en equipo causó un efecto positivo ($r^2 = .797$) y una alta (-20.81), Se discutió que mejorar el trabajo en equipo contribuiría a la Satisfacción Laboral. De acuerdo con Peña (2018), en su investigación el objetivo principal es la conexión entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo. El tipo de investigación básica, el nivel correlacional, el diseño no experimental, la técnica de recolección de datos era las encuestas y el instrumento que se utilizó es el cuestionario, el enfoque cuantitativo, en la muestra se encuestó a 75 trabajadores y el muestreo se realizó aleatoriamente. En tal sentido existe relación inversa y significativa (valor de Rho = - 0,420 y $p = 0,000$); en tal sentido, se aceptó la hipótesis general.

Considerando a Duran A. (2018) en su libro menciona que: el trabajo en equipo se manifiesta mediante un conjunto de individuos cada uno se encarga de realizar roles según las actividades, enfocada en un objetivo común, mediante el cual las personas capaces de interactuar entre sí, identifican personalidades diferentes, tanto positivas y negativas. Así mismo trabajar en unidad. Logrando objetivos con superior en cantidad y calidad, con habilidades completarias que mejora los rendimientos y procesos en común, según sus responsabilidades.

Rando, A. (2016), en su teoría menciona que: el trabajo en equipo se define mediante comportamientos, conocimientos y actitudes que se visualizan favorablemente el desempeño que permite interactuar a los miembros del equipo. En tal sentido el grupo no es solamente ubicar personas a interactuar entre sí, Es el trabajo en conjunto posee las capacidades especiales de cooperación, coordinación y comunicación. Los equipos están comprometidas en compartir conocimientos, habilidades y actitudes.

Sin embargo para Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2018), en su artículo mencionan como: el equipo de trabajo es una agrupación de dos o varios individuos que interactúan entre sí, de una forma dinámica, interdependiente y se logren adecuarse, en el que cada integrante tiene tareas específico compartiendo responsabilidades buscando resultados dentro de una organización.

Para Pinzón C. (2018), en su libro “Trabajo en equipo”. Para que exista un gran nivel de comunicación, debe existir ante todo coordinación y fluidez entre sus miembros. La comunicación debe de integrarse en todas las direcciones. Y los colaboradores; de abajo hacia arriba (de los colaboradores hacia el líder.

Para Fernández (2016) en su libro menciona: que la comunicación es efectiva si el trabajo en equipo se relaciona a un grupo de individuos que mediante la distribución de tareas con responsabilidad se logra los objetivos, las ventajas del trabajo en equipo significa mejorar la comunicación y los procesos los cuales son adecuados a la productividad cumpliendo metas, y el margen de error será detectado a tiempo y se pueda solucionar las debilidades grupales y personales. La pertenencia al grupo beneficia y fortalece y se logre satisfacer necesidades entre las personas.

Suma e intercambio de conocimientos; para fomentar el trabajo en equipo, visualizamos que los individuos se relacionen entre sí, que se explore contribuciones grupales y se defiendan los puntos de vistas. El cual el equipo de trabajo pueda alcanzar resultados y logras las metas, es necesario que se establezcan normas que permitan un funcionamiento adecuado de tal manera, que la búsqueda de resultados sea beneficioso en los grupos, al incentivar el trabajo individual fortalece los resultados del trabajo grupal ya que las nuevas ideas son tomados en cuenta y afecta positivamente a cada uno de los miembros. En tal sentido, los resultados ya sea individual o grupal mejora las relaciones humanas mediante el trabajo colectivo. Fernández, (2016) trabajo en equipo.

Cooperación y colaboración en la tarea; La cooperación entre los grupos de trabajo es fundamental para lograr objetivos e incentivar a la integración, y cada persona se siente identificado según sus funciones desarrollando un adecuado desempeño dentro de un equipo. La cooperación entre los miembros se puede lograr transformando obstáculos, la cooperación es necesario para formar equipos en trabajo se formaliza en la empresa como en cualquier otro ámbito de la vida. Sin embargo es importante compartir ideas de equipo ya que se encuentra en diferentes ocasiones con problemas que no permiten proyectar nuevas ideas para mejorar la comunicación entre equipo se de consoliden adecuada mente. Fernández, (2016) trabajo en equipo.

Sinergia para la consecución de objetivos y metas; La realidad en el trabajo en equipo se refleja en el intercambio grupal plasmado en los objetivos. Aplicar la sinergia dentro del equipo es encontrar resultados que individualmente no se pueden realizar, pero si se logra integrando miembros de un equipo. Un grupo de personas trabajando juntas, se lograr la creatividad y productividad y se encuentra mejoras ante los problemas que se presenten. Fernández, (2016) trabajo en equipo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Diseño de investigación: El diseño de investigación es no experimental ya que se realiza sin manipular intencionadamente las variables estudiadas que se busca descodificar, en vista de que se equilibra con observar las similitudes del interés originario. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018). También es de corte transversal porque el compendio de datos se realiza en un periodo determinado, Este diseño es adecuado cuando el estudio se centraba en analizar el horizonte de una dos o más variables en un tiempo determinado. También es de nivel descriptivo correlacional este método tiene el fin de recolectar datos cuantificados, luego que se pueda analizar datos estadístico de la muestra una segura población. El nivel de investigación es correlacional, el cual permite reflejar o no una posible relación de las manifestaciones entre sí. Tiene el objeto de investigar la relación entre las variables. El sustento es el uso de herramientas estadísticas. Además es descriptiva ya que es indispensable en la investigación, siendo el soporte; formulando preguntas que se refleja el investigador. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018). El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que estos se desenvuelve a través de cálculos numéricos, empleando estudio y recolección de datos a través de cuestionario para responder interrogantes de investigación y experimentar hipótesis sólidas, dando fe en la medición a través de números y cálculos, continuamente, en el uso de métodos estadísticos, para establecer con exactitud modelos de conducta.

3.1.2. Tipo de investigación: tipo de investigación es aplicada; lo que se sustente con el libro de metodología de investigación de Hernández, Fernández y Batista (2014) quienes definen que la investigación aplicada permiten resolver problemas del contexto de estudio.

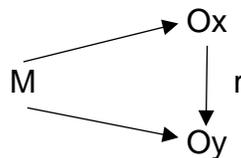
3.2. Variables y operacionalización

La gestión del cambio en una entidad pública, es una variable independiente es cuantitativa de categoría ordinal. El trabajo en equipo es una variable dependiente cuantitativa de categoría ordinal.

Dónde:

- M = muestra poblacional
- OX = observaciones de la primera variable
- r = Niveles de relación
- OY = observaciones de la segunda variable

Gráfica para estudio de investigación:



3.2.1. Variables; Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018). Una variable es una cualidad, posesión o cualidad que se manifiesta de un objeto o una manifestación que puede tomar un número, valor o categoría. Es una noción o idea abstracta que debe transformarse a formas concretas visibles o manipulables, apto para ser medidas. Ante cualquier suceso, situación, conducta o características individuales, el cual se considerada una variable. (pág. 125).

Variable 1: Gestión del cambio

Para Durán (2018). La gestión del cambio se enfoca entender los factores que pueden ocasionar rechazo cuando se es necesario hacer cambios en una organización para el beneficio común en la mejora de los proceso. Para desarrollar un cambio es necesario tener recursos suficientes para identificar el pro y contra cual sea caso, para luego brindar un adecuado procedimiento para encontrar los objetivos.

Variable 2: Trabajo en equipo

Según Fernández (2016). El trabajo en equipo está realizado por un conjunto de los individuos las cuales realizar una tarea específica pero con el mismo objetivo común. Que son capaces de interactuar entre sí, según las personalidades, con aspectos positivos y negativos, por lo tanto el trabajo que producen es para el bienestar común a su vez están comprometidas en los objetivos, en los procesos midiendo rendimientos.

Operacionalizacion

De acuerdo con Sánchez, Reyes y Mejía (2018). La operacionalizacion es un cuadro donde se muestra el procedimiento lógico la conexión entre el problema, la teórico, las hipótesis, las variables, los indicadores y el tamaño de la escala que se acogerá según cada indicador.

- O1 : Variable 1 Gestión del cambio
- O2 : Variable 2 Trabajo en equipo
- r : Relación entre las variables de estudio

3.3. Población y muestra

Población

La población que se considera en la presente investigación es de 36 colaboradores de una entidad pública, situada en San Borja. Siendo esta el 100% de la población en la oficina de tesorería. Se considerara en esta investigación al total de la oficina, en tal sentido no se realizara la muestra, por ser una población mínima.

Según Hernández. (2014). Se debe de conocer la comunidad con sus complejidades e identificar las necesidades, entender sus fuerzas e inconsistencias.

Para la viabilidad de la investigación, la población debe de tener conocimiento para participar para lograr una adecuada investigación.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos.

La técnica para la recoger los datos será la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento será un cuestionario tipo de Likert el cual se manifiesta de 5 niveles de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Se aplicara un cuestionario compuesto por 23 ítems, existiendo un conjunto de preguntas relacionadas entre sí con respecto a las variables que se encuentran sujetas a medición, según el perfilado se aplica, es así que se obtiene los objetivos del estudio de investigación.

Según Bernal (2010). Indica que los cuestionarios es un mezcla de preguntas con antecedentes precisos para luego obtener resultado en la investigación. Para implantar un diseño formal para obtener la investigación adecuada del estudio y el problema del estudio.

Validez y Confiabilidad.

Validez: Juicio de expertos.

La validez del instrumento se ha realizado mediante el método del juicio de experto siendo los encargados de validar los siguientes:

Experto N°	Nombres y Apellidos	Suficiencia
Experto 1	Mg. Víctor Fabián Escalante Romero	Aplica
Experto 2	Mg. Ernesto Fausto Mayorga Sánchez	Aplica
Experto 3	Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplica

Tabla 1 Validación de datos de opinión de Expertos

Confiabilidad: Valor del Alfa de Cronbach:

La confiabilidad del instrumento se obtendrá previo encuesta piloto y los resultados serán procesados mediante el estadístico alfa de Cronbach, siendo el resultado los siguientes.

La interpretación de las correlaciones se dará a través de la siguiente tabla:

Tabla 2 Escala de confiabilidad del alfa de cronbach

Coefficiente	Interpretación
$r=1.00$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderado
$0.20 < r < 0.40$	Bajo
$0. < r < 0.20$	Muy bajo
$r = 0$	Nulo

Tabla 3 Resumen del proceso de datos

Datos	Detalles	N°	Porcentajes
Casos	Validos	36	100%
	Excluido	0	0%
	Total	36	100%

Se analizó como muestra a 36 colaboradores en la entidad pública entre mujeres y varones para realizar las encuestas y tener conocimiento si la viabilidad de la investigación es correcta.

Tabla 4 Fiabilidad de la variable 1: Gestión del cambio

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,879	12

Para encontrar y resolver el resultado, se obtiene una valoración de 0,879; lo que el instrumento tiene una óptima fiabilidad siendo legitimo para la recolección de datos.

Tabla 5 Confiabilidad de la variable 2: Trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,724	11

Para encontrar y resolver el resultado, se obtiene una valoración de 0,724; lo que el instrumento tiene una óptima fiabilidad siendo legitimo para la recolección de datos.

3.5. Procedimientos / rigor científico

Se procederá a encuestar a la población compuesta por 36 colaboradores utilizando el método de formularios, (google forms), se utilizó debido a la coyuntura de la pandémica COVID – 2019; sobre las variables: Gestión del cambio y trabajo en equipo, con el fin de recoger la indagación acerca de las variables y dimensiones de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis ha sido descriptivos y diferencial los han consistido el cual se elabora y obteniendo resultado en tablas, figuras para su análisis e interpretación. En tal sentido, se utilizara tablas de frecuencias, porcentajes, figuras estadísticas; para luego comprobar la hipótesis de la investigación también se ha utilizado la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación es garantizado por referencias y fuentes bibliográficas conformadas por autores de libros, revistas, artículos científicos y tesis, respetando los derechos de autores. También se reservara la procedencia de los encuestados, como también las respuestas recolectadas en el cuestionario.

Se tendrá la discreción y reserva de toda la información obtenida y confirmada, por lo tanto no incumplir en demasías que perturben la credibilidad de las deducciones. Para la presente investigación se realizó las consultas con el docente asesor el Mg. Víctor Fabián Romero Escalante, indicando conformidad con la investigación realizada.

Descripción de las variables y dimensiones

Para el análisis de los resultados del estudio se elaboró 36 encuestas, realizados a los trabajadores de la entidad pública, San Borja, 2021. Se desarrollara un estudio descriptivo, donde se examinarán la variable 1 Gestión del cambio; dimensiones; de la aceptación, la disposición y la motivación. Así como la variable 2; trabajo en equipo y sus dimensiones: la suma e intercambio de conocimientos, la cooperación y colaboración en la tarea y por ultimo sinergia para la consecución. El resultado obtenido fue el siguiente:

Variables

Tabla 6 Baremo de la variable gestión del cambio

Puntaje más bajo = 12

Puntaje más alto = 60

Niveles	Rango
Eficiente	[46 - 60]
Regular	[29 - 45]
Deficiente	[12 - 28]

Tabla 7 Baremo de la variable trabajo de equipo

Puntaje más bajo = 11

Puntaje más alto = 55

Niveles	Rango
Eficiente	[45 - 55]
Regular	[28 - 44]
Deficiente	[11 - 27]

Dimensión

Tabla 8 Baremo de la dimensión aceptación

Puntaje más bajo = 05

Puntaje más alto = 20

Niveles	Rango
Eficiente	[16 - 20]
Regular	[11 - 15]
Deficiente	[05 - 10]

Tabla 9 Baremo de la dimensión disposición

Puntaje más bajo = 05

Puntaje más alto = 20

Niveles	Rango
Eficiente	[16 - 20]
Regular	[11 - 15]
Deficiente	[05 - 10]

Tabla 10 Baremo de la dimensión motivación

Puntaje más bajo = 09

Puntaje más alto = 20

Niveles	Rango
Eficiente	[16 - 20]
Regular	[11 - 15]
Deficiente	[05 - 10]

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Se realizó el análisis descriptivo de datos de 36 encuestados, en tal sentido se detalla los resultados en las tablas y gráficos siguientes:

4.1.1. Variable Gestión del cambio.

Tabla 11 Distribución de frecuencia de la variable Gestión cambio

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,8	2,8
	Regular	9	25,0	27,8
	Eficiente	26	72,2	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Elaboración propia / SPSS

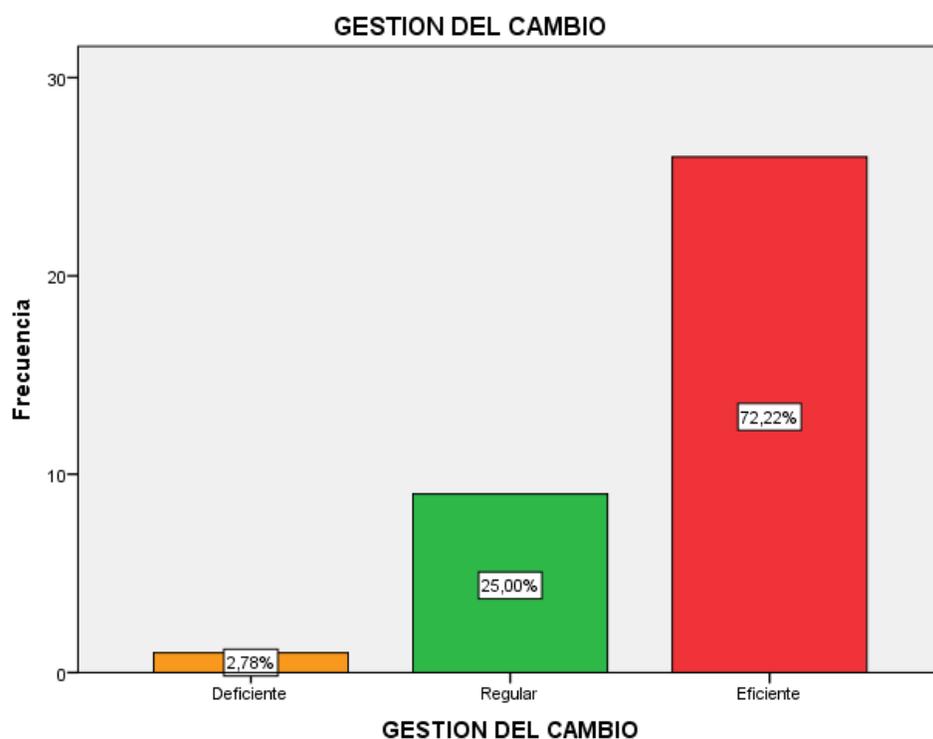


Figura 1 Gráfico de barras de gestión del cambio.

Interpretación

Según la tabla 11, del 100% de encuestados indicaron que la gestión del cambio se realiza de manera deficiente en un 2.78% de esta manera regular en un 25.00% y de manera eficiente en un 72.22%.

4.1.2. Variable trabajo en equipo

Tabla 12 Distribución de frecuencia de la variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	13,9	13,9
	Regular	10	27,8	41,7
	Eficiente	21	58,3	100,0
	Total	36	100,0	

Fuente: Elaboración propia / SPSS

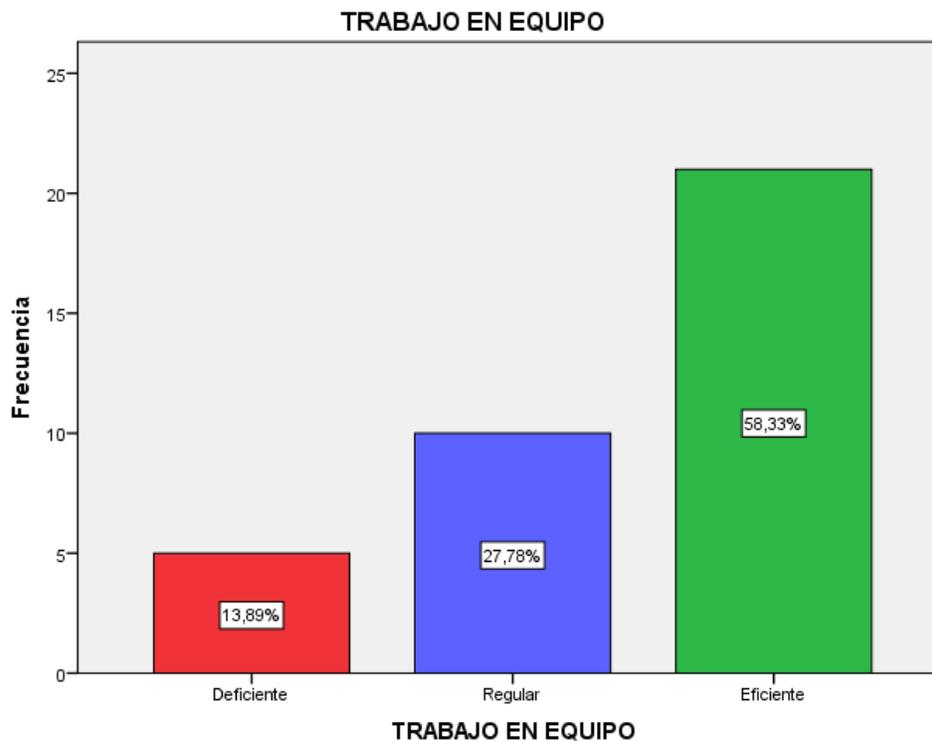


Figura 2 Gráfico de barras de trabajo en equipo.

Interpretación

Según la tabla 12 del 100% de encuestados indicaron que el trabajo en equipo se realiza de manera deficiente en un 13.89% de esta manera regular en un 27.78% y de manera eficiente en un 58.332%.

4.1.3. Tabla cruzada

Tabla 13 tabla cruzada

			TRABAJO EN EQUIPO			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
GESTION DEL CAMBIO	Deficiente	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de GESTION DEL CAMBIO	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	3	5	1	9
		% dentro de GESTION DEL CAMBIO	33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
	Eficiente	Recuento	1	5	20	26
		% dentro de GESTION DEL CAMBIO	3,8%	19,2%	76,9%	100,0%
Total	Recuento	5	10	21	36	
	% dentro de GESTION DEL CAMBIO	13,9%	27,8%	58,3%	100,0%	

Interpretación

Según la tabla 13 el 76.9% de los 36 encuestados indican que mientras hay un eficiente nivel de gestión del cambio existe una regular imagen.

Tabla 14 Distribución de frecuencia de la dimensión aceptación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5,6	5,6	5,6
	Regular	11	30,6	30,6	36,1
	Eficiente	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

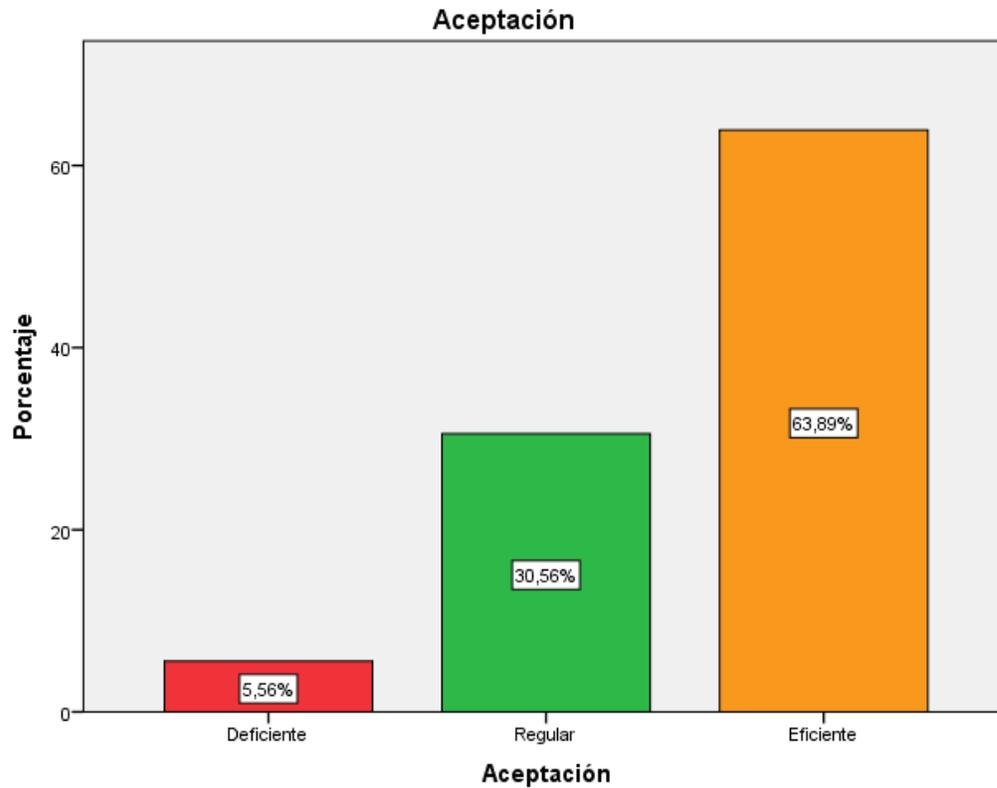


Figura 3 grafica de barra de la dimensión Aceptación.

Interpretación

Según la tabla 14 del 100% de encuestados indicaron que la gestión de la aceptación se realiza de manera deficiente en un 5.56% de esta manera regular en un 30.56% y de manera eficiente en un 63.89%.

Tabla 15 Distribución de frecuencia de la dimensión disposición

		Disposición			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,8	2,8	2,8
	Regular	11	30,6	30,6	33,3
	Eficiente	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

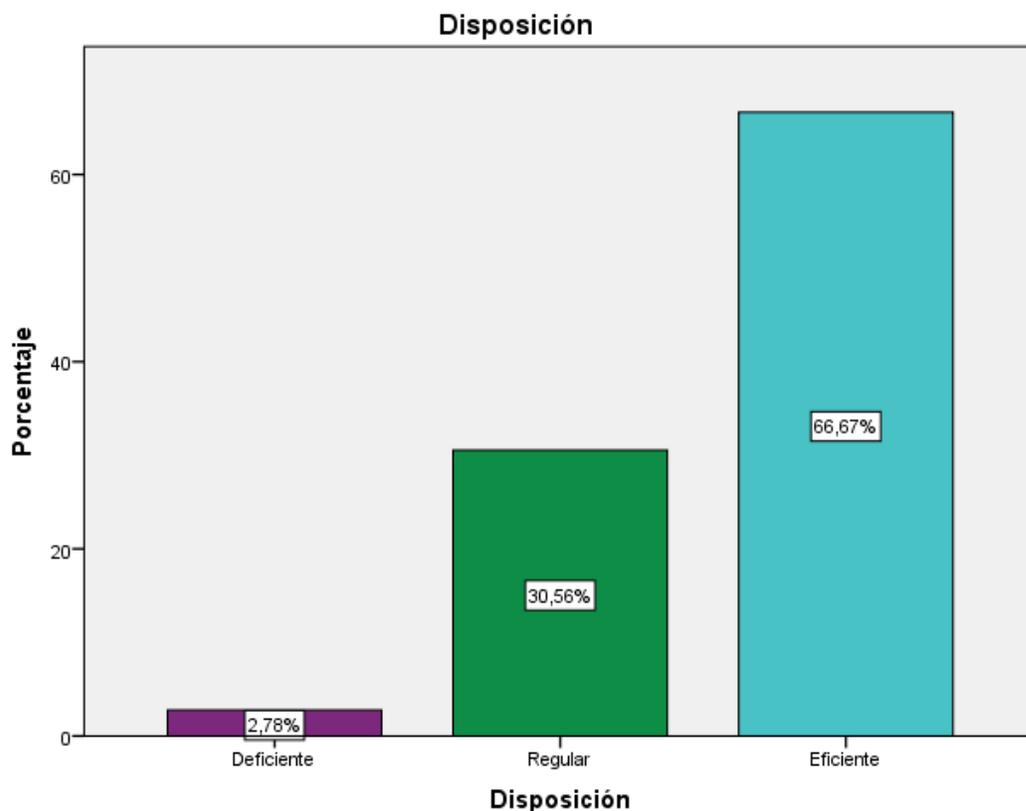


Figura 4 grafica de barra de la dimensión Disposición.

Interpretación

Según la tabla 15 del 100% de encuestados indicaron que la gestión de la disposición se realiza de manera deficiente en un 2.78% de esta manera regular en un 30.56% y de manera eficiente en un 66.67%.

Tabla 16 Distribución de frecuencia de la dimensión motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,8	2,8	2,8
	Regular	17	47,2	47,2	50,0
	Eficiente	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

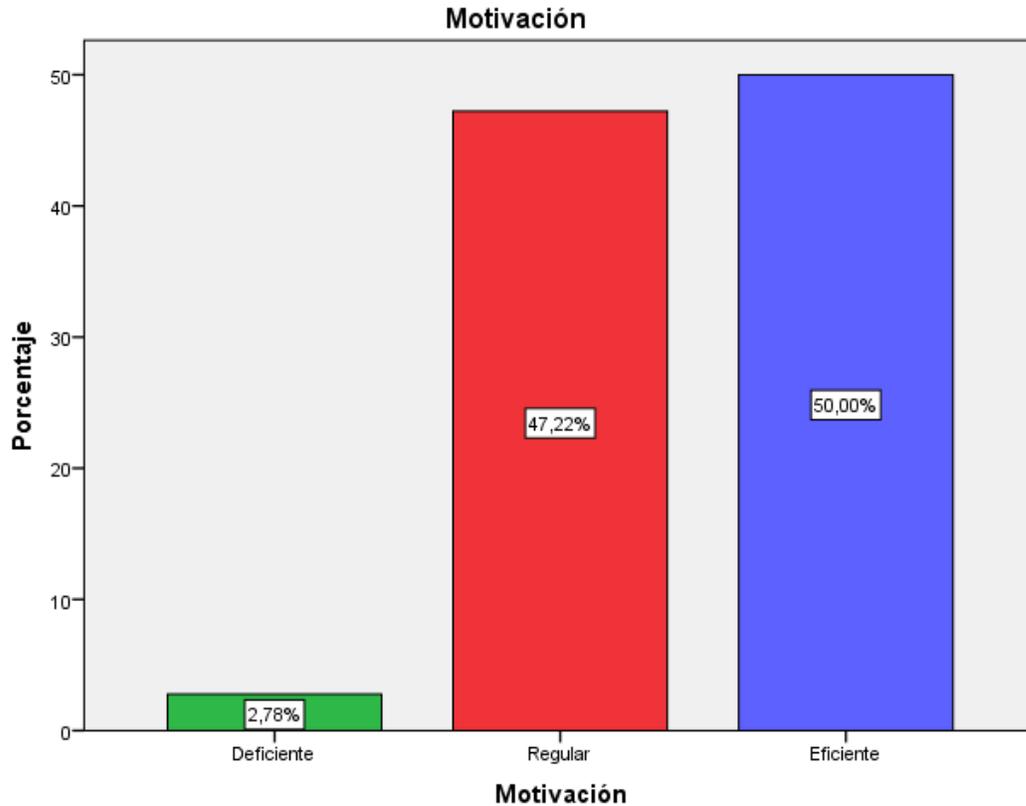


Figura 5 grafica de barra de la dimensión motivación

Interpretación

Según la tabla 16 del 100% de encuestados indicaron que la gestión de la motivación se realiza de manera deficiente en un 2.78% de esta manera regular en un 47.22% y de manera eficiente en un 50.00%.

4.2. Estadística inferencial

La siguiente tabla ayudara a identificar el nivel de correlación de las variables y las dimensiones donde se identificara si es nula, negativa o positiva de acuerdo a los valores que se obtendrán en la indagación.

Tabla 17 Nivel de medición de las variables

Coeficiente	Interpretación
R=1.00	correlación perfecta
0.90 < r < 1	muy alta
0.70 < r < 0.90	alta
0.40 < r < 0.70	moderado
0.20 < r < 0.40	bajo
r=0.00	muy bajo
r = -1.00	nulo

En tal sentido en la tabla 17, se procedió a realizar las estadísticas inferenciales revisando los supuestos de normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro Wilk. Teniendo como resultado que los datos no tiene una distribución normal, por lo tanto se aplica para la prueba de hipótesis la Tau-b de Kendall.

Tabla 18 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL CAMBIO	,894	36	,002
TRABAJO EN EQUIPO	,905	36	,005
Suma e intercambio de conocimientos	,877	36	,001

Hipótesis general:

H1. Existe relación significativa entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

HO. No existe relación significativa entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

Tabla 19 Prueba de hipótesis general

			GESTION DEL CAMBIO	TRABAJO EN EQUIPO
Tau_b de Kendall	GESTION DEL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Interpretación

Según la tabla 19, se observa suficiente evidencia estadística para indicar que existe relación entre la gestión del cambio y el trabajo en equipo, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Dicha relación de las variables es alta según la tabla de correlación.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DEL CAMBIO	,894	36	,002
Aceptación	,859	36	,000
Disposición	,847	36	,000
Motivación	,952	36	,119
TRABAJO EN EQUIPO	,905	36	,005
Suma e intercambio de conocimientos	,877	36	,001
Cooperación y colaboración en la tarea	,883	36	,001
Sinergia para la consecución	,823	36	,000

Hipótesis específica 1

H1. Existe relación significativa entre la gestión de la aceptación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

H0. No existe relación significativa entre la gestión de la aceptación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

Tabla 20 Correlación de aceptación y trabajo en equipo

			TRABAJO EN EQUIPO	Aceptación
Tau_b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Aceptación	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Interpretación

Según la tabla 20, se observa suficiente evidencia estadística para indicar que existe relación entre la aceptación y el trabajo en equipo, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Dicha relación de las variables es alta según la tabla de correlación.

Hipótesis específica 2

H1. Existe relación significativa entre la disposición y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

H0. No existe relación significativa entre la disposición y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

Tabla 21 Correlación de aceptación y trabajo en equipo

			TRABAJO EN EQUIPO	Disposición
Tau_b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Disposición	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Interpretación

Según la tabla 21, se observa suficiente evidencia estadística para indicar que existe relación entre la disposición y el trabajo en equipo, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Dicha relación de las variables es alta según la tabla de correlación.

Hipótesis específica 3

H1. Existe relación significativa entre la motivación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

H0. No existe relación significativa entre la motivación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021.

Tabla 22 Correlación de aceptación y trabajo en equipo

			TRABAJO EN EQUIPO	Motivación
Tau_b de Kendall	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Motivación	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Interpretación

Según la tabla 22, se observa suficiente evidencia estadística para indicar que existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Dicha relación de las variables es alta según la tabla de correlación.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio es validar si existe relación relevante entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una entidad Pública, San Borja, 2021. De la muestra de la investigación está comprendida por 36 colaboradores de la entidad. Con la ayuda de análisis de correlación de Tau-b de Kendall, se manifiesta la existente relación entre las variables, con la finalidad de obtenga el coeficiente de correlación de 0,894. Por ende la muestra es alta según la tabla de correlación.

En relación con la que considero Toledo (2016). En su investigación gestión del cambio; para obtener compromiso en la organización era proponer cambios a favor de los colaboradores. El objetivo se cumplió tomando las dimensiones de la variable independiente y la variable independiente y en el contraste con el estudio fue realizado en una entidad privada con una población de 48 colaboradores en consecuencia. En referencia a los resultados se relacionó las dos variables tuvieron injerencia positiva ambas variables se realizaron la prueba Tau-b de Kendal teniendo una valoración de significancia de ,007 en tal sentido estable que hay relación entre las dos variables existiendo una correlación positiva alta Se concluyó que las variables gestión de cambio el compromiso organizacional de los trabajadores, en el ensayo de Toledo existió una relación en la media, para lo cual se complementó con el presente estudio.

El primer objetivo específico es Determinar cómo se relacionan la gestión de la aceptación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. El medio que se utilizo es el estudio de correlación de Tau-b de Kendal se muestra la figura de la relación entre la dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, ya que se logró un coeficiente de correlación de 0,785. Por ende la muestra es positiva moderada.

Así mismo en relación a Ramírez (2017). Formulo en su estudio Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral; preciso que el objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la gestión del cambio organizacional con el desempeño laboral. Desarrolló el método deductivo el enfoque cuantitativo, tipo básica y el diseño no experimental de tipo transversal descriptivo y correlacional. La población constituida por 60 colaboradores de la entidad. La recopilación de datos que utilizó, es la encuesta y el instrumento cuestionarios, con 34 preguntas. Los resultados demostraron que no existe relación significativa entre las dos variables. Siendo esta una correlación baja entre estas variables (Rho de Spearman = 0,134).

El segundo objetivo específico es Determinar cómo se relacionan la gestión de la Disposición y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. El medio que se utilizó es el estudio de correlación de Tau-b de Kendal se muestra la figura de la relación entre la dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, debido a que se logró un coeficiente de correlación de 0,725 con lo cual muestra que es positiva moderada.

Asimismo Rueda. Acosta, Cueva, Idrobo (2018). En el artículo: concluyen que, la gestión del cambio es importante porque es un proceso estratégico, también se debe de agregar en las actividades de la organización constantemente, como una herramienta que apoye en los procesos de aprendizaje y anticiparse a nuevos problemas según la posible coyuntura, normar e influenciar con un corte transversal, que se constituya al desarrollo y crecimiento de la organización. (pág. 17).

El tercer objetivo específico es Determinar cómo se relacionar la gestión de la motivación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. El medio que se utilizó es el estudio de correlación Tau-b de Kendal se muestra la figura de la conexión entre la dimensión de la variable independiente y la variable dependiente, preciso que se logró un coeficiente de correlación de 0,596 por ende muestra que es positiva moderada.

Según Mogogole y jokonya (2018). En el artículo indican que: La gestión del cambio de TI analiza las actividades relacionadas con la colaboración de tecnología, individuos y procesos, donde se muestra que no solo la TI trae éxito a la organización, también integra horizontalmente en el proceso de gestión del cambio de la organización. Utilizar enfoques y procesos idóneos para mejorar eficazmente el cambio vinculado con la infraestructura y los servicios de TI de la organización. La gestión de cambio de TI tiene el objetivo de acumular conocimiento y conocimiento de los cambios planificados en toda la organización el cual reduce las influencias negativas en la organización.

Para finalizar Bogel, pereverza, upham, kordas (2019). En el artículo científico mencionan que: analizar temas relacionados a las nuevas capacidades por parte de organizaciones permitirá obtener resultado e innovar, así mismo lograr un estudio importante para el cambio organizacional y la gestión del cambio permite transformar iniciativas de transición en particular y en tal sentido permita lograr establecer objetivos.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se percibe la relación significativamente entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Realizándose la prueba de Tau-b de Kendall para medir la correlación, argumentando que las variables tienen una correlación de 0,759, donde muestra una correlación es alta, por lo que se indica que existe relación relevante entre las dos variables.

Segunda

Se cumplió con determinar la relación significativa entre la aceptación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Estimando un nivel de correlación de 0,785 y una significancia de 0,00, lo cual se confirma la aprobación de la hipótesis específica 1, entre la aceptación y trabajo en equipo.

Tercera

Se consiguió determinar la relación significativa entre la disposición y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Apreciando un nivel de correlación de 0,725 y una significancia de 0,00. Lo cual se confirma la aprobación de la hipótesis específica 2, entre la gestión de la disposición y trabajo en equipo.

Cuarto

Se consideró determinar la relación significativa entre la motivación y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja, 2021. Se estimó un nivel de correlación de 0,596 y una significancia de 0,000. Lo cual se confirma la aprobación de la hipótesis específica 3, entre la gestión de la motivación y el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la entidad pública, San Borja, considere la presente investigación gestión del cambio y trabajo en equipo; en donde se identificó y se demuestra que existe una relación considerable entre las dos variables, partiendo de la situación en la actualidad establecer objetivos, mediante las capacitaciones, integración grupal y que los colaboradores asuman su compromiso con la entidad realizando sus funciones de manera eficiente y eficaz para que se logre percibir una buena comunicación.

Segunda

Se sugiere que los jefes inmediatos implementen actividades con los colaboradores ya que realizan un papel importante para lograr el éxito al cambio, con el fin de fomentar los valores establecidos y dar a conocer la misión y visión de la entidad para el bien común, de tal manera los procesos se desarrollen y cumplan adecuadamente las metas para brindar un buen servicio a la sociedad.

Tercero

Se recomienda a la jefatura iniciar planes de mejora estableciendo planes de estrategias en los equipos de trabajo con el fin de establecer una buena gestión del cambio para lograr obtener un buen trabajo en equipo integral. Es importante tener flexibilidad para la adaptación e identificar a los colaboradores según sus capacidades puedan brindar aportes, en tal sentido es importante tener una comunicación asertiva con el fin de que los colaboradores identifiquen la gestión de los procesos.

En tal sentido, las recomendaciones que se brinda es para obtener beneficios en los procesos se realicen con eficacia y eficiencia considerando que los colaboradores se sientan identificados en la institución, que para poder mejorar procesos dentro de la organización, se subsanen las observaciones, para lograr una comunicación horizontal para el bien común.

REFERENCIAS

- Alejandro Durán Asencio (2018), Gestión del cambio Editorial Elearning, S.L., https://books.google.com.pe/books?id=LG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bernal (2010), Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición (pág. 106). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, L. (2020). mypeopleco. Obtenido de Gestión del Cambio: <https://www.mypeopleco.com/gestion-del-cambio-para-el-regreso-a-los-sitios-de-trabajo/>
- Carlos A. Pinzon** (2018) Libro Digital Trabajo En Equipo (p. 11) <https://es.calameo.com/books/0054867802a85f09d27aa>
- Conexion ESAN. (2019). Gestión del cambio: su importancia para una organización. Obtenido de Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/10/gestion-del-cambio-su-importancia-para-una-organizacion/>
- Contreras (2018). La gestión del cambio organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas: caso de estudio sobre una pequeña empresa de la Ciudad de Bogotá, Colombia 2015-2017. (Trabajo Final de Posgrado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf
- Diario Gestión . (2018). ¿Por qué es importante trabajar en equipo? Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/?ref=gesr>
- Durán (2018), Trabajo en equipo Editorial Elearning, S.L., 31 oct. 2018 - 92 https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&dq=trabajo+en+equipo+alejandra+duran+asencio+2017&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Fernández (2016). Libro Comunicación efectiva y trabajo en equipo. https://books.google.com.pe/books?id=EAQKDQAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Granda Salcedo, A. I. (2018). Un Programa de Trabajo en Equipo y sus Efectos en el Clima de satisfacción Laboral de una MYPE. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/625233>
- Hernández Sampieri, (2014). Libro Metodología de la Investigación. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández Sampieri, Roberto y Méndez Valencia, Sergio y Contreras Soto, Ricardo (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59 (1), 229-257. [Fecha de Consulta 25 de Julio de 2021]. ISSN: 0186-1042. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381010>
- Hilier-fry. (2018). El cambio (digital) por dentro: una carrera de obstáculos https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/P_M_Papel/2018/Septiembre/1809_ObservatoriodeRRHH.pdf
- Kgau Elizabeth Mogogole, Osden Jokonya, A Conceptual Framework for Implementing IT Change Management in Public Sectors, *Procedia Computer Science*, Volume 138, 2018, Pages 835-842, ISSN 1877-0509, <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.109>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050918317563>)
- Los Recursos Humanos. (2020). LosRecursosHumanos.com. Obtenido de Gestión del cambio organizacional: <https://www.losrecursoshumanos.com/gestion-del-cambio-organizacional/>
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis, (pág. 164). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Paula Bögel, Kateryna Pereverza, Paul Upham, Olga Kordas, Linking socio-technical transition studies and organisational change management: Steps towards an integrative, multi-scale heuristic, *Journal of Cleaner Production*, Volume 232, 2019, Pages 359-368, ISSN 0959-6526, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.286>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652619318220>)
- Ramírez (2017), Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12921>
- Rando Huluk, Ana Evelyn Karina. (2016). Trabajo en equipo: ¿Es posible formar equipos médicos expertos a partir de profesionales expertos?. *Revista Médica del Uruguay*, 32(1), 59-67. Recuperado en 25 de julio de 2021, de

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-03902016000100008&lng=es&tlng=es.

- Regueiro, D. (2019). *degerencia*. Obtenido de Qué es trabajar en equipo: <https://degerencia.com/tema/habilidades/trabajo-en-equipo/>
- Rojas (2017) “Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017” <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26057>
- Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2018), Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- RUEDA, I., ACOSTA, B., CUEVA, F., & IDROBO, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista Espacios*, 39(44). <https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&hl=es&cluster=16632728799934151233>
- Sánchez Carlessi, Hugo Reyes Romero, Carlos Mejía Sáenz, Katia (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Soriano (2016). Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4944985>
- Suárez Campas, M. S., Álvarez-Medina, M. T., & Vásquez-Torres, M. del C. (2020). La gestión de cambio organizacional: variables asociadas para una implementación exitosa. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(1), 69-83. Doi: <https://doi.org/10.22206/ceyn.2020.v4i1.pp69-83>
- Taylor, FW (1911). *Administración científica*. Barcelona: Ediciones Orbis . https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60987987/Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor20191022-124200-141sbx5-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1627247712&Signature=Raa8-OwvpxE0c1m4LxGv~mGYm8zupXakMpmLEjEMaQSsFMYeBFVkv0MvmG6ly9q2QEFwhkx-XlfHhLHxuhKuSPwYGafdGBS20QJWJFTeBk3Qs-UpGL8pY8So-3K7-nSp9o7w5VM4S2HcJr~Kkk-7GSThnchXnEx5UplvoEW5TwhAq5gDPbnoC1wuDBzpbNgZ11QPq1D~aTsSq3NguUDUiBPBVJ4Bd~9xAt2a5J59Jib2K7ivufli7DZpO5z2h7tVvb~ubSwuHqu0PfaKPTHFwe8oFS4QxO1JdEzNfhl8U-eKt~3N52Ch6Kto0-bJuR43dNGiD2v391WbrjHmqbGp8Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Toledo Quiñones, M. M. (2018). *Gestión del cambio y compromiso organizacional de los trabajadores del BCP, agencia Huaraz, 2016*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2804>

Treviño & Abreu (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia Daena: International Journal of Good Conscience. 12(3)405-422. Diciembre 2017. ISSN 1870-557X [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Wendy L. Sarver, PhD, Kelly Seabold, Melissa Kline, DNP, RN, NEA-BC (2020) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32837350/>

ANEXOS

Tabla 23: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
GESTIÓN DEL CAMBIO	Para entender en profundidad la gestión del cambio es necesario que conozcamos algunos aspectos cruciales tales como el ciclo o curva del cambio, que hace referencia a los diferentes estados por lo que pivotamos cuando estamos enfrentándonos a un proceso de cambio.	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Aceptación	Afrontar cambios en el entorno laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Influencia de las personas en los procesos					
GESTIÓN DEL CAMBIO	Entender los factores que pueden provocar o generar rechazo a la hora de cambiar, así como los aceleradores que existen, nos permitirá entender cómo debemos llevar a cabo dichos procesos. Así, cuando tengamos que desarrollar un cambio podremos tener recursos suficientes para identificar tanto situaciones positivas como negativas y, en cualquier caso, saber qué pasos dar para transitar por dicho proceso.	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Disposición	Desempeño de los individuos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Esfuerzo y perseverancias					
GESTIÓN DEL CAMBIO	Autor: Durán (2018) Gestión del cambio (pág. 49)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Motivación	Contar con equipos de trabajo pro-cambio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Estimular el liderazgo individual					
GESTIÓN DEL CAMBIO	Autor: Durán (2018) Gestión del cambio (pág. 49)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Motivación	Comunicación integral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Reforzamiento de los equipos de trabajo					
GESTIÓN DEL CAMBIO	Autor: Durán (2018) Gestión del cambio (pág. 49)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Motivación	Proceso de cambio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Integrar a los implicados en el cambio					
GESTIÓN DEL CAMBIO	Autor: Durán (2018) Gestión del cambio (pág. 49)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Motivación	Estrategias de cultura organizacional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Flexibilidad, adaptación y creatividad					
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
TRABAJO EN EQUIPO	Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Suma e intercambio de conocimientos	Los colaboradores comparten conocimiento	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Contribuciones de cada uno de los miembros de equipos					
TRABAJO EN EQUIPO	Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Cooperación y colaboración en la tarea	Normativas para establecer procesos	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	resultados de las tareas					
TRABAJO EN EQUIPO	Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Sinergia para la consecución	Tomar consciencia del objetivo común en la organización	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	Reconocer los roles y tareas asignadas					
TRABAJO EN EQUIPO	Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Sinergia para la consecución	comunicación asertiva	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	formar equipos de trabajo productivos					
TRABAJO EN EQUIPO	Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Sinergia para la consecución	objetivos común de todos los miembros	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
	interacción dinámica de los colaboradores					
TRABAJO EN EQUIPO	Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder. Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)	La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert	Sinergia para la consecución	mejorar las labores diarias para cumplir las metas	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.

Fuente: elaboración propia

Tabla 24: Matriz de consistencia

Título: Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.											
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Muestra	Escala de medición	
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una entidad pública, San Borja 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE 1. ¿De qué manera se relacionan la gestión de la aceptación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una entidad pública, San Borja 2021?</p> <p>PE 2. ¿De qué manera se relacionan la gestión de la disposición y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una entidad pública, San Borja 2021?</p> <p>PE 3. ¿De qué manera se relacionan la gestión de la motivación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una entidad pública, San Borja 2021?</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación representativa entre la Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>HE 1. Existe relación representativa entre la gestión de la aceptación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p> <p>HE 2. Existe relación representativa entre la gestión de la disposición y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p> <p>HE 3. Existe relación representativa entre la gestión de la motivación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Gestión del cambio y trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE 1. Determinar cómo se relacionan la gestión de la aceptación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p> <p>OE 2. Determinar cómo se relacionan la gestión de la disposición y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p> <p>OE 3. Determinar cómo se relacionan la gestión de la motivación y el trabajo en equipo en tiempos de COVID-19 en una Entidad Pública, San Borja 2021.</p>	<p>GESTIÓN DEL CAMBIO</p>	<p>Para entender en profundidad la gestión del cambio es necesario que conozcamos algunos aspectos cruciales tales como el ciclo o curva del cambio, que hace referencia a los diferentes estados por lo que pivotamos cuando estamos enfrentándonos a un proceso de cambio.</p> <p>Entender los factores que pueden provocar o generar rechazo a la hora de cambiar, así como los aceleradores que existen, nos permitirá entender cómo debemos llevar a cabo dichos procesos. Así, cuando tengamos que desarrollar un cambio podremos tener recursos suficientes para identificar tanto situaciones positivas como negativas y, en cualquier caso, saber qué pasos dar para transitar por dicho proceso.</p> <p>Autor: Durán (2018) Gestión del cambio (pág. 49)</p>	<p>La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert</p>	<p>Aceptación</p> <p>Disposición</p> <p>Motivación</p>	<p>Afrontar cambios en el entorno laboral</p> <p>Influencia de las personas en los procesos</p> <p>Desempeño de los individuos</p> <p>Esfuerzo y perseverancias</p> <p>Contar con equipos de trabajo pro-cambio</p> <p>Estimular el liderazgo individual</p> <p>Comunicación integral</p> <p>Reforzamiento de los equipo de trabajo</p> <p>Proceso de cambio</p> <p>Integrar a los implicados en el cambio</p> <p>Estrategias de cultura organizacional</p> <p>Flexibilidad, adaptación y creatividad</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12,</p>	<p>Población 36 colaborados</p>	<p>Escala de Likert: 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.</p>	
				Variab	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem			Escala de medición
				<p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>Se refiere a un conjunto de personas que comparten objetivos, metas y responsabilidades, y que realizan las actividades de forma coordinada ¿Qué ventajas presenta el Trabajo en Equipo? • Tiene un rápido periodo de respuesta. • Puede ofrecer garantías de calidad para cada paso del proceso productivo. • Facilita una detección más fácil y rápida del error y su corrección allí donde se produzca. • Las debilidades de una persona pueden verse compensadas por las competencias de otro miembro del equipo. La pertenencia al grupo entraña la capacidad potencial de satisfacer diversas necesidades humanas básicas. Entre las necesidades individuales que se satisfacen a través de la participación en el grupo, se incluyen la necesidad de logro, de afiliación y de poder.</p> <p>Autora: Fernández (2016) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. (pág. 54)</p>	<p>La gestión del cambio se evalúa tomando en cuenta su tipología; estratégicos, operativos y de soporte en el análisis de sus atributos específicos mediante un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert</p> <p>Suma e intercambio de conocimientos</p> <p>Cooperación y colaboración en la tarea</p> <p>Sinergia para la consecución</p>	<p>Los colaboradores comparten conocimiento</p> <p>Contribuciones de cada uno de los miembros de equipos</p> <p>Normativas para establecer procesos</p> <p>resultados de las tareas</p> <p>Tomar consciencia del objetivo común en la organización</p> <p>Reconocer los roles y tareas asignadas</p> <p>comunicación asertiva</p> <p>formar equipos de trabajo productivos</p> <p>objetivos común de todos los miembros</p> <p>interacción dinámica de los colaboradores</p> <p>mejorar las labores diarias para cumplir las metas</p>	<p>13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23</p>			<p>Población 36 colaborados</p>

Fuente: elaboración propia

INSTRUMENTO

Escala de Gestión del cambio

Datos Generales:

Años de servicio en la institución: _____

Edad: _____

Sexo: M () H () Cargo: _____

Instrucciones

Estimado servidor (a), la finalidad del presente cuestionario es conocer su opinión sobre la gestión del cambio en la oficina de tesorería de la institución pública San Borja, a continuación, se presenta una cadena de afirmaciones por responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa posible que considere su punto de vista. La presente encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada **PREGUNTA** y marque (x) en según el recuadro de las opciones que se muestran a la derecha de la siguiente escala:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre

N°	DIMENSIÓN 1: ACEPTACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considera tener la aptitud idónea para afrontar los cambios en la organización					
2	En la organización las personas influyen directa o indirectamente en los procesos					
3	Se mide el desempeño laboral en los equipos de trabajo					
4	Cree usted que el esfuerzo y perseverancia es un valor indispensable en los equipos de trabajo					
N°	DIMENSION 2: DISPOSICIÓN	1	2	3	4	5
5	Para usted el cambio dentro de la organización sería un factor importante					
6	Considera que en la organización estimulan el liderazgo ante logros individuales					
7	La comunicación integral se refleja para mejorar los procesos y obtener resultados					
8	El rendimiento según funciones de las personas son medidas constantemente					
N°	DIMENSIÓN 3 : MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
9	Considera que los colaboradores se sienten identificados y comprometidos con los objetivos					
10	Los objetivos obtenidos en el trabajo grupal guardan relación con las normas establecidas por la institución					
11	Las Estrategias que se utilizan aportan a que el colaborador se sienta identificado con la institución					
12	Se detectan las fortalezas y debilidades en la ejecución de los procesos digitalizados					

Gracias por su colaboración

INSTRUMENTO

Escala de Trabajo en equipo

Datos Generales:

Años de servicio en la institución: _____

Edad: _____

Sexo: M () H () Cargo: _____

Instrucciones

Estimado servidor (a), la finalidad del presente cuestionario es conocer su opinión sobre el trabajo en equipo en la oficina de tesorería de la institución pública San Borja, a continuación, se presenta una cadena de afirmaciones por responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa posible que considere su punto de vista. La presente encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada **PREGUNTA** y marque (x) en según el recuadro de las opciones que se muestran a la derecha de la siguiente escala:

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. siempre

N°	DIMENSIÓN 1: SUMA E INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
13	Si un colaborador se capacita profesionalmente comparte sus conocimientos en los grupos de trabajo					
14	Ante nuevos conocimientos individuales y grupales influyen positivamente los procesos y el trabajo en equipo					
15	Se identifican acciones correctivas para eliminar los problemas reales					
16	Cree usted que en sus actividades individuales la eficiencia y productividad favorece a la institución					
N°	DIMENSION 2: COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN EN LA TAREA	1	2	3	4	5
17	La estructura organizacional con asignaciones de trabajo establece tareas específicas en el trabajo en equipo					
18	El comportamiento de las personas presenta una serie de características individuales, que influye en la organización					
19	Los equipos de trabajo priorizan un objetivo común y fomenta la sinergia entre los colaboradores					
20	Las funciones de cada colaborador influyen positivamente en los roles entre los grupos de trabajo					
N°	DIMENSIÓN 3 : SINERGIA PARA LA CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS Y METAS	1	2	3	4	5
21	El liderazgo grupal es un factor importante que brinda soluciones inmediatas ante cualquier desafío que se presente					
22	Cuando ingresa un nuevo colaborador el equipo de trabajo tiene un tiempo de adaptación					
23	Los resultados son el esfuerzo de los miembros mejoran los tiempo y aumenta la eficacia en los procesos					

Gracias por su colaboración

FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE
2. Profesión: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
3. Grado académico: MAGÍSTER EN FINANZAS
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
5. Cargo: DOCENTE INVESTIGADOR

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		

 Mg. Victor Fabian Romero Escalante 40786760	Fecha 18/06/21
---	----------------

PD. Se adjunta matriz de consistencia e instrumento(s)

FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: ERNESTO FAUSTO MAYORGA SÁNCHEZ
2. Profesión: ECONOMISTA
3. Grado académico: MAGISTER
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
5. Cargo: DOCENTE

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		

 08133929	Fecha 19 / 07 / 2021
---	----------------------

PD. Se adjunta matriz de consistencia e instrumento(s)

FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

1. Nombre y Apellido: TEODORO CARRANZA ESTELA
2. Profesión: ADMINISTRACIÓN
3. Grado académico: Doctor en Administración
4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
5. Cargo: DOCENTE INVESTIGADOR

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Ate, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		

 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171 CLAD 07181	Fecha 26/07/21
--	----------------

PD. Se adjunta matriz de consistencia e instrumento(s)