



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N° 0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Carapongo, Lima, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Cruz Mallqui de Sanchez, Luz Venny Judith ([orcid.org/0000-0002-5884-7752](https://orcid.org/0000-0002-5884-7752))

**ASESOR:**

Mg. Romero Escalante, Victor Fabian ([orcid.org/0000-0002-7186-9411](https://orcid.org/0000-0002-7186-9411))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi padre que desde el cielo esta alegre que haya terminado la carrera, a mi madre, amiga, guerrera con su amor hizo que logre mis metas, a mis hermanos que siempre estamos apoyándonos todos unidos, a mi hija Johana, mi bello amor mi fuente de inspiración y a mi esposo por su comprensión y su apoyo.

## **Agradecimiento**

A Dios todo poderoso por sus bendiciones, por nunca abandonarme, a mi familia por su apoyo incondicional, a los docentes, colegas por compartir sus conocimientos y ser guía para mi aprendizaje.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
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 .....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2 Variables y operacionalización .....	18
3.3 Población, muestra y muestreo .....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos .....	22
3.7 Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADO .....	23
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	53

## Índice de tablas

Tabla 1 Listas de expertos .....	20
Tabla 2 Fiabilidad de instrumento .....	21
Tabla 3 Resultados de fiabilidad - Toma de decisiones.....	23
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad - Toma de decisiones .....	23
Tabla 5 Resultados de fiabilidad – Trabajo en equipo .....	24
Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad – Trabajo en equipo.....	24
Tabla 7 Pruebas de normalidad de: Toma de decisiones y trabajo en equipo .....	25
Tabla 8 Hipótesis general correlación de: Toma de decisiones y trabajo en equipo.	26
Tabla 9 Hipótesis específica: correlaciones (D1+V2) .....	26
Tabla 10 Hipótesis específica: correlaciones (D2+V2) .....	27
Tabla 11 Hipótesis específica: correlaciones (D1+V2) .....	27
Tabla 12 Toma de decisiones y dimensión 1: Experiencia. ....	28
Tabla 13: V1 Toma de decisiones – dimensión 2: Experimentación.....	29
Tabla 14: V1 Toma de decisiones – dimensión 3: Investigación y análisis .....	30
Tabla 15: V2 Trabajo en equipo- dimensión 1: Cohesión .....	31
Tabla 16: V2 Trabajo en equipo- dimensión 2: Asignación de roles y normas.....	32
Tabla 17: V2 Trabajo en equipo – dimensión 3: Comunicación .....	33
Tabla 18: V2 dimensión: definición de objetivos, indicador, objetivos en común .....	34
Tabla 19: V1: toma de decisiones: Dimensión 2: Experimentación .....	35
Tabla 20 V1: toma de decisiones Dimensión 3: Investigación y análisis .....	36
Tabla 21: V 2: trabajo en equipo: Dimensión 1: Cohesión .....	37
Tabla 22: V2: trabajo en equipo: Dimensión 1: Comunicación .....	38

## Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de barra de experiencia .....	28
Figura 2 Gráfico de barra de experimentación .....	29
Figura 3 Gráfico de barra de investigación y análisis .....	30
Figura 4 Gráfico de barra de asignación de roles y normas .....	32
Figura 5 Gráfico de barra de asignación de roles y normas .....	33
Figura 6 Gráfico de barra de Comunicación .....	34
Figura 7 Gráfico de barra de definición de objetivos .....	35

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación propuso como objetivo general determinar la relación entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” de la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica , 2021. Se tomaron en cuenta teorías sobre Toma de decisiones, bajo los enfoques de experiencia, experimentación e investigación y análisis. Asimismo, se revisaron teorías sobre trabajo en equipo, donde se utilizaron los enfoques de cohesión, asignación de roles y normas, comunicación, definición de objetivos e interdependencia positiva. La investigación es de tipo aplicada, su enfoque es cuantitativo, su nivel es correlacional teniendo un diseño de investigación no experimental de corte transversal, la muestra del estudio fue de 48 entre docentes y administrativos, se aplicaron cuestionarios para ambas variables utilizando la técnica de encuesta con escala de Likert, contando con una confiabilidad aceptable del instrumento. Finalmente, se trabajó con el estadístico paramétrico de Pearson teniendo como resultado la existencia de una relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo considerando los resultados del coeficiente de correlacional. Con ello se culmina indicando que a mejor toma de decisiones mejor también será el resultado de los trabajos en equipo.

Palabras clave: Toma de decisiones, trabajo en equipo y correlacional.

## **Abstract**

The present research work proposed as a general objective to determine the relationship between decision making and teamwork in the IE N°0051 "José Faustino Sánchez Carrión" in the town of Carapongo in the district of Lurigáncho Chosica, 2021. Theories on decision making were taken into account, under the approaches of experience, experimentation and research and analysis. Likewise, theories on teamwork were reviewed, where the approaches of cohesion, assignment of roles and norms, communication, definition of objectives and positive interdependence were used. The research is applied, its approach is quantitative, its level is correlational with a non-experimental cross-sectional research design, the study sample consisted of 48 teachers and administrators, questionnaires were applied for both variables using the survey technique with Likert scale, with an acceptable reliability of the instrument. Finally, the Pearson parametric statistic was used, resulting in the existence of a significant relationship between decision-making and teamwork, considering the results of the correlation coefficient. This concludes by indicating that the better the decision-making, the better the results of teamwork.

Keywords: Decision-making and teamwork and correlation.



## I. INTRODUCCIÓN

La presente disertación trata de indagar sobre la relación que tiene la toma de decisiones y el trabajo en equipo que se desarrollan en entidades educativas, en el mundo actual se muestran formas aplicadas a la hora de tomar decisiones, el gerente necesita informaciones precisas estableciendo pronósticos acertados usando tecnologías de la información en contrapuesta con los análisis y resultados frente a incertidumbre de riesgos y turbulencias económicas como sociales. El administrador debe tomar diferentes soluciones de acuerdo con las habilidades que posee las cuales deben estar unidas a la autonomía de actuar, a la capacidad de tomar iniciativas cuando sea apropiado, a la interactividad, al comportamiento por objetivos y a su relación con el entorno (Arencibia, et al., 2018). En el sector educativo los problemas en las organizaciones pueden resolverse con eficiencia y trabajo, siendo el principal objetivo cumplir con el bienestar de la institución. Por tanto, se dice que las teorías de información, de conocimiento y de toma de decisiones son importante para lograr la efectividad y los buenos resultados. La experiencia y el conocimiento están enlazadas mediante la información y la inteligencia, con ello se hace frente al contexto de los problemas cuando aparecen, es por ello, que en las organizaciones escolares se requiere de liderazgo participativo para disponer de las experiencias complejas y actuales como herramienta para la toma de decisiones (Parham & Reame, 2020; Barzaga et al., 2019)

En el contexto nacional Rodríguez e Inga (2017) menciona los cinco beneficios de modelos de procesos para tomar de decisiones gerenciales deben aplicarse al modelo racional ya que las decisiones que se toma con racionalidad es más fácil llegar a la meta pretendiendo llegar a mejores resultados. El contexto local Esan (2016) dice que en nuestra vida cotidiana estamos tomando decisiones todos los días en cada momento desde el inicio del día que nos levantamos y decidimos trabajar, en las organizaciones las decisiones se toman todos los días siendo relevantes en el funcionamiento de la organización

La IE N° 0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, se encuentra ubicado en Carapongo en el distrito de Lurigancho Chosica de la ciudad de Lima, 2021; brinda servicio en los niveles de secundaria y primaria. De acuerdo a la R.V.M. N°093-2020-MINEDU, decretó la emergencia sanitaria por contagio del COVID 19. Por tanto, las instituciones IIEE, tuvieron que brindar servicio en la modalidad virtual a los estudiantes y el docente asume un papel muy importante fundamental para trabajar las actividades educativas, aplicando la estrategia del programa “Aprendo en casa”, debido a que muchos estudiantes no contaban con tecnología, dicho programa complementa, contextualiza, retroalimenta las actividades de acuerdo a la situación de los estudiantes y a las familias brindando apoyo socioemocional. Sin embargo, se observó que, los directivos no cumplen con la hora programada en la culminación de las reuniones sin llegar a tomar acuerdos, e incumpliendo la hora programada de las reuniones, falta de coordinaciones para culminar los trabajos en equipo, algunos días hay sobrecarga laboral, causando cansancio mental, estrés, perjudicando la calidad de vida que hemos llevado en época de pandemia, no existe motivación, trabajo en grupo. Es decir, aquella incomodidad o fastidio que se tiene en el centro laboral para la toma de decisiones no existe **experiencia**: la experiencia del gerente, la experiencia de la organización debe enfocarse en un buen análisis de decisiones. La **experimentación** ayudará en el proceso de selección dando seguridad de los planes de acción. **La investigación y análisis**, es una técnica más efectiva para la buena selección de alternativas, para la resolución de problemas sin limitaciones en las decisiones. A partir de esto la necesidad de la pregunta. **El trabajo en equipo** ejercería **cohesión** para dar la atracción al grupo, para **asigna roles y normas** en el área administrativa, la capacidad de asignación de roles, estableciendo normas con una buena **comunicación** que carece en las conductas de la comunicación interpersonal con el equipo de trabajo, con la **definición de objetivos** de la organización, conociendo los objetivos en común y las metas de los objetivos individuales para el aprendizaje e independencia positiva para enfocarse en el aprendizaje colaborativo del grupo y adquirir la responsabilidad del trabajo en equipo.

Entre tanto, Álvarez, (2021) menciona que la redacción de la justificación de la

investigación es importante porque evidencia la relevancia y certeza de la investigación. La investigación nos detalla los tipos de la justificación del estudio realizado: tenemos a la **justificación metodológica** que es importante, aplicada con enfoque cuantitativo, su diseño es correlacional entre las variables: toma de decisiones y trabajo en equipo ha sido elaborado en cuestionario y se recogerá información a través del Excel. **Justificación teórica** está justificado porque toma de decisiones es sustentado por la Teoría de relaciones humanas, siendo los autores Weihrich, et al., (2017) en su libro “Administración una perspectiva global y empresarial” y el libro trabajo en equipo se sostiene la Teoría Administración Científica, siendo los autores del libro (Vega & Parra, 2017). **Justificación social**, está involucrada con el bien social, ligada a la comunidad trascendiendo en la sociedad afectando a un grupo o mejorándolo. **Justificación Práctica**, mediante esta investigación se aplica la gestión de asumir una toma de decisiones asumiendo riesgos, buscando alternativas de solución teniendo el compromiso y responsabilidad para lograr un verdadero trabajo en equipo. **Justificación económicamente**, está justificada por el capital humano que es esencial para obtener logros, prestigio y experiencia del colaborador.

Según Ramos (2016), Menciona que el producto de investigación de la idea se profundiza en la teoría de revisión de estudios previos, fenómeno del interés, entrevistas con los expertos, otros. Por ende, la pregunta de investigación es la incógnita de un problema que intenta resolver la incertidumbre.

Analizando la situación que brindada formulo el **problema general**: ¿Cómo se relaciona toma de decisiones y trabajo en equipo la IE? N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021?, y los **problemas específicos**: a) ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y la cohesión en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y la asignación de roles y normas en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021?, c) ¿Cuál

es la relación entre toma de decisiones y la comunicación en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021?, d) ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y la definición de objetivos en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021?, e) ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y la interdependencia positiva en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021?

Dicho a ello se detalló como **objetivo general**: ¿Determinar la relación entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021? y siendo el **objetivo específico** a) Demostrar la relación entre la toma de decisiones y la cohesión en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021, b) Verificar la relación entre la toma de decisiones y la asignación de roles y normas en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021, c) Establecer la relación entre la toma de decisiones y la comunicación en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021. d) Evaluar la relación entre la toma de decisiones y la definición de objetivos en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021. e) Comprobar la relación entre la toma de decisiones y la interdependencia positiva en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021.

En este sentido se detallan las hipótesis de investigación, siendo la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito

de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021. Siendo la **hipótesis específicas:** a) Existe la relación significativa entre la toma de decisiones y la cohesión en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021, b) Existe la relación significativa entre la toma de decisiones y la asignación de roles y normas en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021, c) Existe la relación significativa entre la toma de decisiones y la comunicación en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021, d) Existe la relación significativa entre la toma de decisiones y la definición de objetivos en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021, e) Existe la relación significativa entre la toma de decisiones y la interdependencia positiva en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en lugar de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021,

**La investigación busca aplicar y demostrar** que en la Institución Educativa cambiará varios aspectos en la toma de decisiones , los colaboradores tendrán objetivos en común para el planteamiento de soluciones, alternativas y en el trabajo en equipo propone tener una comunicación asertiva que integra a los colaboradores a mejorar su competitividad a través de la dinámica de trabajo grupal, en virtud de generar buen clima laboral con el fin de obtener óptimos resultados.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Carlino (2021), menciona que el apartado de antecedentes y marco teórico de las tesis provee al lector dos tipos de información: a) precedentes que enfocaron los fenómenos parecidos. b) categorías teóricas asumidas por el autor del proyecto o fenómeno a estudiar. Se concluye los antecedentes son importantes porque nos sirve como referencia para guiarnos que muestran conocimiento relevante y los avances algo que hay por conocer en el tema a tratar.

**En el contexto internacional,** tenemos a Josefina,(2021) su objetivo de investigación fue analizar las variables en el desarrollo que lleva tomar de decisiones en el nivel secundaria. Metodología del estudio participaron 519 y se aplicó en escalas de 6, de preguntas abiertas. Conclusión el estudio destaca que la dificultad, complejidad a afrontar la toma de decisiones académicas y profesional existe necesidad de desarrollar programas de mejora. Se concluye que se pretende determinar el nivel de eficacia del procesos para cada colaborador. La influencia de las emociones de los líderes educativos se basa en la evidencia empírica convergente de múltiples disciplinas insertando el comportamiento organizacional teniendo un impacto generalizado para la toma de decisiones centrandose en los beneficios colectivos, equilibrada en una estructura centralizada y descentralizada como práctica en la gestión escolar y la toma de decisiones en la perspectiva sociológica. Estudios realizados indican que la autoestima, intolerancia a la incertidumbre, flexibilidad cognitiva tienen correlaciones calculadas con el nivel de la felicidad (Meltem & Jale, 2019; Celinmar, 2021; Wang, 2021).

Por otro lado Frederic (2021), dice que el objetivo de estudio de su tesis doctoral fue el proceso de traducción, identificando, comparando y describiendo los comportamientos de los estudiantes en su formación académica. Metodología de investigación cuasi experimental con fines exploratorios, cuestionarios, análisis inductivo y deductivo, datos para la construcción de una taxonomía, argumentos para tomar de decisiones en procesos. La conclusión de la investigación es la función de

los objetivos formulando las líneas de la investigación futura. En el estudio analizado tiene relación la madurez profesional para afrontar dificultades, insuficiencia en la toma de decisiones. Sin embargo, los estudios demuestran las dificultades para tomar decisiones va a depender de los estados emocionales negativos que se encuentre, entre más depresión, estrés, ansiedad se intensificaron en los estudiantes que todavía se encontraban indecisos pero los decididos tuvieron menos dificultad para tomar decisiones de elegir una carrera (Ella, 2021; Duru, 2022).

Según Ortiz (2018) su objetivo es conocer si los procesos institucionales de las participaciones ciudadanas. Metodología proponen diseños en su investigación, se realizó estudios a ejecutivos, profesionales de negocios, doctores académicos mostrando una serie de información promoviendo juicios morales, éticos, con medidas de alerta moral y la limitada capacidad de memoria para analizar. Se concluye que se discuten futuros estudios de modelos de toma de decisiones y posibles aplicaciones prácticas dando se a conocer mas en la pandemia COVID – 19, la alfabetización digital, entorno social y la orientación psicopedagógica revelaron que la autoeficacia desempeña un papel importante teniendo un efecto directo significativo en la autoeficacia en la toma de decisiones profesionales; mediante una encuesta correlacional se recabó datos para medir el nivel de significancia entre la toma de decisiones de vigilancia y los estilos de apego con los padres de familia siendo muy débil la relación (Polatlar, 2021; Sutiman et, al., 2022)

Entre tanto, Rodríguez, et al. (2018) menciona que la investigación tiene como objetivo es plantear acciones para tomar decisiones e identificando, fortaleciendo las investigaciones de los grupos de académicos como organizaciones demostrando la oportunidad, transparencia aplicada en propuestas convirtiéndose en una herramienta importante para la investigación tecnológica e innovación de las líneas de investigación. Su metodología se evaluó la transparencia y aplicada con instrumento de 21 ítems validando la teoría clásica del test investigación y la fiabilidad fue por medio alfa de Cronbach estableciendo juicios de ponderación priorizando las necesidades y las oportunidades de los escenarios de los estudiantes. Su conclusión es la acción de

análisis entendiendo la dinámica de su entorno y la influencia en las empresas para el grupo de investigación. las limitaciones en el contexto cultural existen limitaciones, dificultades éticas, cultura, para la toma de decisiones éticas (Levitt et al, 2022).

Zapata et al., (2016) tiene como objetivo evaluar la comparación entre la toma de decisiones y el estilo de la alta gerencia, se encuentran involucradas, para esto se llevo el estudio de la población estando organizado por cinco apartados: introducción, marco teórico, metodología de la investigación y realiza procesamiento apoyados en el aplicativo SPSS, y por último las conclusiones presentadas las referencias bibliográficas. La metodología es de tipo cuantitativa siendo su fiabilidad, validez aplicada en las escalas de medición con una población de 411 medianas empresas, evaluando la relación de las variables. Se concluye que si hay relación en el estilo de liderazgo de una alta gerencia y la toma de decisiones donde nos muestra que la presencia del líder no es necesaria y la descentralización está en la toma de la muestra. Implicando interacción dinámica con voluntad y preferencia siendo la experiencia atributos que aportan en la toma de decisiones (Browning, et al, 2022).

Por otro lado, Aguilar (2016) el objetivo de su investigación comparo la conexión que tiene el trabajo en equipo y el clima organizacional, la metodología utilizada es descriptiva concluyendo que el trabajo en equipo en la organización está relacionada al clima organizacional favoreciendo al propósito de aportaciones de los integrantes recomendando capacitaciones que apoyara al trabajador y a la empresa.

**En el contexto nacional** Según Tovar (2019) su objetivo es determinar las diferencias en la apreciación de tomar decisiones con los administradores de la agencia Caja Huancayo. Metodología encontramos que su método principal es científico y podemos decir que específico sería hipotético deductivo, con una investigación aplicada de forma cuantitativa de corte transversal siendo no experimental porque su alcance descriptivo con una población de 23 personas, su muestra de 22 personas. Se concluye que tomar de decisiones va influir en la productividad laboral de los gerentes abriendo una brecha a la respuesta a la



problemática. La metodología de la investigación se ha estructurado.

Según Ibañez (2018) tuvo como objetivo demostrar el resultado económico, tasas, incidencias en tomar de decisiones para poder invertir en el Centro especializado en Tratamiento, terapias integrales. Metodología es descriptiva, cuantitativa, su técnica a utilizar es mediante una encuesta. El centro especializado en tratamientos de terapia no tiene estructura concreta lo cual imposibilita los manejos internos. Por tanto, no ha permitido el progreso del centro.

Según Bustamante & Martínez,(2018) en su trabajo, su objetivo principal será determinar la conexión de la evaluación de caja de flujo para tomar de decisiones empresariales con los colaboradores de las empresas hoteleras de Huancavelica. Su metodología deductivo- inductivo con una población de 32 colaboradores y se aplicó mediante un cuestionario. Se concluye que la correlación de la evaluación del flujo caja con tomar decisiones organizaciones es alta y significativa.

Según Panduro, (2016) el objetivo es disponer la conexión que existe en control interno y la toma de decisiones en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU- 2016, la metodología de la investigación fue realizada con el enfoque cuantitativo su método hipotético deductivo de tipo básico, el diseño no experimental de corte transversal correlacional y descriptivo con una población de 300 colaboradores y se seleccionó 169 colaboradores y muestreo no probabilístico. Se puede concluir que existe relación estadísticamente significativamente.

De acuerdo con Begazo (2014) que trabajo con el objetivo indica las ventajas competitivas que existe en el mercado la forma de dirigir una organización con la visión de poder anticipar los incidentes para definir las metas claras, la metodología es explicativa, no experimental con la población de 40 trabajadores. Concluyendo que se debe aplicar en las empresas el proceso de toma de decisiones mediante la identificación y análisis del problema, identificando los criterios de decisiones, ponderaciones, prioridades, opciones de soluciones, evaluación de las aplicaciones de

resultado.

**En el contexto local**, Juárez (2019), tiene como su principal objetivo establecer las relaciones entre las variables control de inventario y toma de decisiones. Su metodología siendo de tipo básico de corte transversal con diseño no experimental, su nivel descriptivo y correccional, existiendo el cuestionario usando escala de Likert y su población de 29 trabajadores. Se concluye que la gerencia para tomar decisiones necesita todo tipo de información precisa, registros, bases de datos, normas, Kardex de los ingresos y salidas de las mercaderías.

Según Cruz (2018), tiene como objetivo diagnosticar los procesos administrativos y la influencia en la toma de decisiones en la empresa Expert Projects & Logistics SAC Callao, 2018. Su metodología es hipotético – deductivo de diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal. En conclusión el proceso administrativo va influir significativamente en tomar decisiones coeficientemente de tipo correlacional entre variables.

Por otro lado, Quispe (2018) el objetivo determinar la relación de Clima organizacional y el desempeño laboral que existe en el Centro de Salud “Santa Luzmila”. La metodología tiene un enfoque cuantitativo, investigación aplicada, correlacional descriptiva y diseño no experimental de corte transversal con una población de 60 grupos humano. Se concluye que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.

Seguidamente Prado & Artica,(2018) tiene como objetivo es determinar si existe relación en comunicación y la toma de decisiones en la empresa Thermal Engineering S.A.C. Bellavista – Callao. La metodología es aplicada, diseño no experimental de tipo trascendental, correlación – causa su método hipotético – deductivo. La conclusión determinó la influencia de tomar decisiones es fundamental para plantea algunas sugerencias para alcanzar la propuesta de la gerencia permitiendo que su sistema de gestión sea eficiente y eficaz.

Asimismo, Zurita, (2017) menciona su objetivo es identificar la conexión que existe entre comunicación organizacional y trabajo en equipo. La metodología fue aplicada, diseño no experimental con una población de 30 trabajadores, concluye que, si existe relación en Alfa de Cronbach de Pearson 0,950, siendo una significancia positiva

Por otro lado Acosta, (2016) tiene en el objetivo implantar la conexión de las variables ratios financieros y toma de decisiones, con el fin de tomar decisiones adecuadas sus inversiones de grandes envergaduras. Su metodología presenta de corte longitudinal, no experimental tipo de investigación básica nivel descriptivo correlacional, el instrumento que se utilizó es el cuestionario. Se concluye que en las empresas existen deficiencias, falencias en sus análisis financieros que afecta el crecimiento de la organización.

La importancia de tomar decisiones es que los colaboradores tengan un objetivo en común para el planteamiento de alternativas de solución teniendo en cuenta algunos criterios de evaluación en circunstancias concretas

## **Bases teóricas de las variables de la investigación**

Toma de decisiones se sostiene en la teoría por Elton Mayo, relaciones humanas: dando el origen en el siglo XX, siendo desarrollado para equilibrar a relación que hay entre obreros, jefes de las organizaciones destacando la importancia que es la humanidad, el trato, autonomía, motivando, confianza, participación real en la toma de decisiones y delegando funciones a la hora de desarrollar los trabajos y que no se sientan vigilados por sus jefes. Hace una contraposición con la teoría clásica porque trataban a los colaboradores como máquinas y no como la parte humana.

En la línea Wehrich et al. (2017) define que, toma de decisiones es importante ya que se basa en el esquema que consiste en conocer la mejor alternativa después de ser evaluado todo el panorama y optado por una alternativa apoyados en un plan de trabajo. Por otro lado Arbaiza (2020) define que “en todo el proceso de planificación estratégica hay que tomar decisiones, y en esa continuidad es necesario mejorar su efectividad y superrar las malas decisones”(p. 74). De la misma forma para Machuca y Castro (2019), define que tomar de decisiones “dentro de la planeación es solo un paso, sin embargo, deja de ser un paso si se lleva a cabo rápido y sin consideración, a veces ejerciendo influencias por algunos minutos” (p. 96). Asimismo, para Franklin (2019), Tomar decisiones define que “es una necesidad, oportunidad con exactitud del problema que puede generar alternativas evaluando y seleccionando una más acertada a la necesidad aprovechando la oportunidad” (p. 141). Seguidamente Hellriegel et al. (2017) define que “tomar decisiones para todos nosotros es una realidad de vida cotidiana. [...] Todos los días altos directivos se encargan temas que van requerir decisiones a corto o largo plazo que tendra consecuencias positivas o negativas” (p. 254). Por otro lado, Ralph y Reynolds (2017), Define que toda organización debe tomar decisiones eficaces, planificación estratégica y las metas globales imponiendo curso de actualización para el proceso de tomar decisiones que ayudará a los colaboradores a lograr sus metas.

Para medir toma de decisiones se evalúan los 03 enfoques de las dimensiones

**Dimensión 1 Experiencia:** Es común que los gerentes experimentados siguen logrando éxitos también cometen errores. Sin embargo, investigan se orientan para ir mejorando día con día porque a mayor experiencia más alto será el puesto que escale en la organización

- ❖ **Experiencia del gerente:** son actividades como: planificar los objetivos de corto o largo plazo, saber planificar la estructura actual y a futuro la organización, saber dirigir, delegar, tomar decisiones y ser un buen líder en la empresa (Avila, 2017).
- ❖ **Experiencia en la organización:** es tener un constante flujos de información interno y externo que permitirá a los colaboradores aprender más y saber nuestra de dirección empresarial (Salinas, 2011).
- ❖ **Análisis de decisión:** son enfoques sistemáticos, estructurados, cuantitativos y visual que aborda y evalúa las acciones que tienen resultados inciertos así mismo, admite factores en diferentes áreas de la empresa (Europe, 2020).

**Dimensión 2 Experimentación:** se trata de elegir algunas de las alternativas consideradas para buscar posibles soluciones y lograr lo que necesitas. La investigación científica emplea la experimentación, obedece que, en la administración, el gerente se encuentre seguro de las decisiones más si los factores son intangibles eligiendo la mejor alternativa.

- ❖ **Experimentación en el proceso de selección:** Dice que la experimentación sea vuelto parte medular de la cultura en la empresa. Por tanto, la selección del personal es muy importante para traer mejores talentos aprendiendo nuevas estrategias al cambio digital viene ayudando a optimizar el tiempo, los recursos a los cambios que atiende a la necesidad de la organización (Laboratoria, 2022).
- ❖ **Seguridad de planes de acción:** Es plano que establece el sendero que nos lleva a la meta que va a tener el negocio, reflejando a seguir la ruta con una base planificada y exhaustiva en constante revisión de su cumplimiento (Zarate,

2021).

**Dimensión 3 Investigación y análisis:** radica en la construcción del procedimiento que el investigador debe tener la información que recabe y el análisis de enfoque para que lleve a la resolución del problema previa comprensión

- ❖ **Selección de alternativas:** consiste en analizar las alternativas de solución la más importante y conveniente cumpliendo con la necesidad planteada.
- ❖ **Resolución de problemas:** es la capacidad de poder identificar el problema tomando medidas lógicas analizadas y encontrar la solución siendo evaluando la solución acertada (Unicef, 2020).
- ❖ **Limitaciones en la decisión:** da lugar a un insuficiente análisis de las alternativas (Psikipedia, 2021).

♣ **Trabajo en equipo se sostiene en la teoría de administración científica** su origen se dio a finales del siglo XX, se desarrolló en los ámbitos de empresas por Taylor, quién fue el impulsor del movimiento la administración científica del trabajo, expresa en hacer un estudio científico de las condiciones en el trabajo para aumentar la producción como: análisis detallado, método y estilos de trabajo, definición de procesos y contenido de trabajo.

Entre tanto Vega y Parra (2017), define al grupo de trabajo que, “son aquellas que realizan actividades cooperativas mediante comportamientos, comunicación e interacción como entidad única” (p. 5). Por otro lado (Whetten, et al., 2017) define que el trabajo en equipo “usa una serie de estrategias, procedimientos, metodologías para lograr metas propuestas” (p. 5). Además, Fincowsky (2019), define que el trabajo en equipo define que son una célula de una organización que son unidades de aprendizaje organizacional donde se acumulan conocimientos siendo los equipos una buena estrategia para un buen desempeño de las organizaciones y su competitividad. De igual manera Herrera y Barrios (2018), define que las personas somos productivas.

Por tanto, humanizar el trabajo es generar la productividad en la organización en cuanto existe. Asimismo, Slocum et al., (2017) definen que grupo y equipo se usan como equivalente que son importantes para la vida en las organizaciones por distintas razones.

**Dimensión Cohesión:** ejerce la atracción del grupo que se ejerce identificando sus aptitudes, habilidades obteniendo un óptimo desempeño Vega y Parra (2017)

- ❖ **Atracción al grupo:** es la fuerza que actúa con los miembros en dirección a los grupos identificando sus objetivos grupales y la resistencia a querer abandonarlos (Rosas, 20201)

**Dimensión Asignación de roles y normas:** los sectores designan funciones a los colaboradores estableciendo normas que deben de cumplirse.

- ❖ **Asignación de roles:** depende de las habilidades técnico profesional del colaborador para asumir funciones (Pérez, 2017)
- ❖ **Establecimiento de normas:** son patrones de conducta que se considera apropiados para una buena convivencia (Salle, 2018)

**Dimensión Comunicación:** para el desarrollo de cualquier tarea asignada es vital una buena comunicación

- ❖ **Comunicación interpersonal:** intercambio de mensajes entre dos a más personas, se puede usar una comunicación verbal y no verbal con el fin de comprender, entender el mensaje (Peiró, 2021)

**Dimensión definición de objetivos:** los integrantes de los equipos deben tener objetivos en común con el objetivo que cada uno pueda lograr sus metas

- ❖ **Objetivos en común:** es lo que va a definir al equipo llegar a la meta o finalidad para cumplir los fines a alcanzar (Manera, 2020)
- ❖ **Objetivos individuales:** son resultados específicos para obtener las acciones logradas (Ideed, 2021)

**Dimensión independencia positiva:** el aprendizaje colaborativo está vinculado con los demás para alcanzar el éxito

- ❖ **Aprendizaje colaborativo:** es el enfoque de trabajar en grupos para mejorar el aprendizaje del trabajo en equipo (Macas, 2021)
- ❖ **Responsabilidad del trabajo en equipo:** los jefes del grupo de trabajo son responsables de las coordinaciones interacciones con los colaboradores para llegar a la meta (Gerenciales, 2012)



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación aplicada**

Murillo (2008) nos dice que es una investigación práctica o empírica que tiene como objetivo principal la búsqueda de los conocimientos para la producción de la tecnología al servicio de la sociedad.

El trabajo investigado es de tipo aplicado ya que utiliza la teoría para solucionar problemas ya que son de aplicaciones inmediatas. El fin del estudio es saber cómo resolver la problemática estudiada, por tanto, se considerando teorías existentes para el entendimiento del problema, bajo la resolución de un análisis empírico (prueba de hipótesis) para plantear soluciones al problema. La parte práctica se encuentra en las recomendaciones porque el estudio está tratando de resolver

##### **Enfoque de investigación:**

Por otro lado, Alan y Cortez (2018) el objetivo es adquirir conocimientos para conocer la realidad para recoger y analizar los datos a través de las variables medibles. Por tanto, el enfoque cuantitativo porque busca medir el fenómeno de estudio puesto que se adapta y responde a la realidad de las experiencias de las personas que laboran en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021.

##### **Diseño de investigación no experimental**

De acuerdo con Hernández (2010) menciona que el estudio que se realiza no se puede manipular y el fenómeno de estudio de las variables observado. Por ende, su diseño es de no experimental ya que se llevó a cabo sin ser manipulado aplicando el fenómeno de estudio de las variables analizadas.

##### **Nivel correlacional**

De igual manera Hernández y Mendoza (2018) señala la relación entre las dos

variables, el grado asociación para relacionar las variables. La investigación es correlacional especifica propiedades, características y sus rasgos importantes del fenómeno que analiza. También la correlacional tiene la finalidad conocer la conexión que existe de toma de decisiones y trabajo en equipo.

Donde:

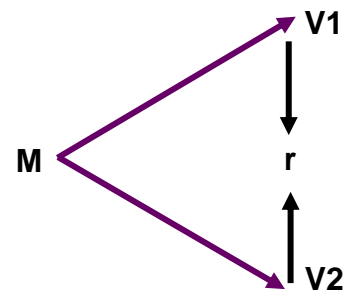
M: Muestra del estudio

V1: Toma de decisiones

V2: Trabajo en equipo

r: coeficiente de correlación entre variables

Diseño de investigación



### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Wehrich et al., (2017) define que, toma de decisiones es importante ya que se basa en la planeación que consiste en conocer la mejor opción para ser valorado todo el panorama y optado por una alternativa apoyados en un plan de trabajo.(pg. 166)

**Definición operacional:** Para medir la toma de decisiones se evalúan los enfoques de experiencia, experimentación e investigación y análisis, para ello se medirá mediante un cuestionario de respuestas, para ello se medirá mediante un cuestionario a través de la escala de Likert. 1nunca, 2casinunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

**Variable 2:** Entre tanto Vega y Parra (2017), define al grupo de trabajo realizan actividades cooperativas mediante la comunicación para lograr el éxito.(Pg.5).

**Definición operacional:** La IE. 0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021, se desarrollará el trabajo en equipo utiliza los elementos de cohesión, asignación de roles y normas, comunicación, definición de objetivos e Independencia positiva, para ello se medirá mediante un cuestionario a través de la escala de Likert. 1nunca, 2casinunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Por otro lado, Hernández et al.(2014) menciona que es considerado la totalidad del fenómeno de estudio en que las unidades de la población tienen características en común.

- **Criterios de inclusión:** 48 colaboradores de la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021.
- **Criterios de exclusión:** 0 docentes y administrativos que no llenaron el formulario de la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021.

#### **Muestra**

En el mismo ámbito Hernández et al (2014) dice que muestra es parte de la población donde se recolectaran información. Siendo conformada por 48 docentes y administrativos de la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión”

#### **Muestreo**

De acuerdo con Arias (2006) el muestreo más utilizado es el aleatorio simple, sin embargo, en la presente evaluación no aplica porque trabajaremos con el 100% de la población

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica de recolección de datos**

El método elegido y aplicado fue mediante la encuesta que ha permitido recabar información de los docentes y administrativos sobre las variables evaluadas.

## **Instrumento de recolección de datos**

De acuerdo con Hernández et al. (2014) indica menciona que el estudio aplicado se usó como técnica la encuesta, un cuestionario de 24 ítems en ambas variables, como instrumento después recopilar datos informativos, mediante un formulario se aplicó la validación de instrumentos de las 2 variables. Toma de decisiones contiene 12 preguntas evaluando 3 dimensiones y trabajo en equipo contiene 12 evaluando 5 dimensiones, para medir alternativas de respuesta se aplicó la escala de Likert que son:

- 1) Nunca
- 2) Casi Nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Se aplico en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Carapongo Lima 2021, dirigido a los por 48 docentes y administrativos mediante el link <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRnX-stDt9fjMWLs5nLMBk5MeOPoG1TqmUrKfioqdqUCcyrA/viewform>

## **Validez**

Entre tanto, Hernández et al. (2014). Menciona que la validez es “el grado en que un instrumento mide la variable que se busca medir” (p. 69). La validez fue referenciada por los docentes de la Universidad Cesar Vallejo expertos en administración y estadística: adaptado a una tesis

*Tabla 1 Listas de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Experto 1	Administración
Experto 2	Administración
Experto 3	Administración

**Nota.** Fuente: elaboración propia

## Confiabilidad

Entre tanto, Hernández et al.(2014) indica que, la confiabilidad: “Es el grado de confianza y precisión en que un instrumento produce resultados consistente y coherente”(p. 200). Se aplicó una prueba a los docentes y personal administrativo y se ejecutó el análisis de fiabilidad en el programa SPSS versión 26, usando el instrumento Alfa de Cronbach.

*Tabla 2 Fiabilidad de instrumento*

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de fiabilidad</b>
Cuestionario Toma de decisiones	0,928	Excelente
Cuestionario Trabajo en equipo	0,877	Bueno

**Nota.** Fuente: elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad, 0928 puntos en toma de decisiones, el rango de la tabla de valores de Cronbach se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna es muy alta, y 0,877 puntos en trabajo en equipo el rango de la tabla de valores de Cronbach se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna es buena. Esto significa que los ítems están midiendo lo mismo que busca el instrumento.

## 3.5 Procedimientos

Para realizar el mencionado estudio de investigación, se solicitó la autorización a la Institución Educativa N° 0051 “José Faustino Sánchez Carrión” para obtener dicha información se planteó la realidad problemática planteando los objetivos, identificando la población de estudio siendo el personal docente y administrativo, se procedió identificando la muestra no probabilística. Asimismo, se diseñaron los instrumentos para la medición de variables: toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Carapongo Lima 2021. Después se aplicó el

formulario para ejecución.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizó en los análisis descriptivos para tablas de frecuencia, gráficos y figuras de barra presentados en las variables, y la estadística Inferencial se presentó por medio de la prueba de paramétrica de Pearson de acuerdo a los datos que registraron una distribución normal según el estadístico de normalidad de Shapiro Wilk, la muestra fue de 48 colaboradores entre docentes y administrativos. Se realizó con el procedimiento del cuestionario para la recopilación de la información, con alternativas de respuesta utilizando la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), Siempre (5), para la base de datos de las variables e indicadores y se aplicó Baremado en las dimensiones, se ejecutó con el SPSS 26 que dio una asegura información para los procesos de investigación, la cual se calculó los datos que obtuvimos en las encuestas por ello al analizar cada respuesta por los colaboradores de la IE. Se detallan cada uno en gráficos estadísticos y se interpretaran más adelante.

### **3.7 Aspectos éticos**

La autora del proyecto de investigación da fe que los datos que adquiridos son reales, las fuentes revisadas han sido correctamente citados bajo las normas APA 7 y que no se han incurrido en plagio de ningún tipo ni manipulación de información de la empresa, considerando los aspectos éticos para la aplicación de la validación de instrumentos mediante la formulación, obteniendo consentimiento por el equipo directivo para ser aplicado a los colaboradores obteniendo información veraz y objetiva, siguiendo las normas éticas de la universidad Cesar Vallejo.

#### IV. RESULTADO

*Tabla 3*  
*Resultados de fiabilidad - Toma de decisiones*

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.  
Fuente: Aplicación SPSS V.26

*Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad - Toma de decisiones*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	12

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados del análisis la prueba de fiabilidad que es ,928 puntos y según el rango de la tabla de valores aplicando el Alfa de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna muy alta. Esto significa que los ítems están midiendo lo mismo que busca del instrumento.

*Tabla 5*  
*Resultados de fiabilidad – Trabajo en equipo*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

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

Fuente: Aplicación SPSS V.26

*Tabla 6*  
*Estadísticas de fiabilidad – Trabajo en equipo*

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	12

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,877 puntos y según el rango de la tabla de valores aplicando el Alfa de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna es buena. Esto significa que los ítems están midiendo lo mismo que busca del instrumento.



Tabla 7

Pruebas de normalidad de: Toma de decisiones y trabajo en equipo

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOMA DE DECISIONES	,112	48	,170	,974	48	,357
TRABAJO EN EQUIPO	,088	48	,200*	,980	48	,560

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 7 muestra los resultados de la prueba de normalidad, aplicando la prueba de normalidad dando como resultado paramétrico de los cuales aplicamos Pearson donde indica la distribución es normal en toma de decisiones en estadísticos 974 en significancia. 357y trabajo en equipo en estadísticos 980 nivel de significancia es 560. La distribución de datos cumple con los criterios de normalidad porque es mayor a 0,05. Asimismo, para la muestra aplico Shapiro – Wilk, ya que se tiene 48 docentes con administrativos.

**Tabla 8**

*Hipótesis general correlación de: Toma de decisiones y trabajo en equipo.*

		TOMA DE DECISIONES	TRABAJO EN EQUIPO
TOMA DE DECISIONES	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación:** los datos que fueron analizados entre V1 y V2, tienen correlación de Pearson 672. El nivel significancia es ,000<0.05. Por tanto, H0:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la hipótesis alterna porque es menor a 0.05

**Tabla 9**

*Hipótesis específica: correlaciones (D1+V2)*

**Correlaciones**

		TRABAJO EN EQUIPO	Experiencia
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,404**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	48	48
Experiencia	Correlación de Pearson	,404**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	48	48

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

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación de las hipótesis específica:** existe correlaciones en la dimensión 1 y la variable 2, se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson 404, una correlación Pearson de 404 y una significativa de 0,04. Por tanto, H1:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la

hipótesis alterna porque es menor a 0.05

Tabla 10

Hipótesis específica: correlaciones (D2+V2)

**Hipótesis específica: correlaciones (D2+V2)**

**Correlaciones**

		TRABAJO EN EQUIPO	Experimentación
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Experimentación	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación de las hipótesis específica:** existe correlaciones en la dimensión 2 y la variable 2, se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson 510 y una significativa de 0,00. Por tanto, H1:hipótesis nula según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la Ha: hipótesis alterna porque es menor a 0.05

Tabla 11

Hipótesis específica: correlaciones (D1+V2)

**Hipótesis específica: correlaciones (D1+V2)**

**Correlaciones**

		TRABAJO EN EQUIPO	Investigación y análisis
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,741**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Investigación y análisis	Correlación de Pearson	,741**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Fuente: Aplicación SPSS V.26

**Interpretación de las hipótesis específica:** existe correlaciones en la dimensión 1 y la variable 2, se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson 741, y una significativa de 0,00. Por tanto, H1:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la hipótesis alterna porque es menor a 0.05

## Análisis descriptivo

*Tabla 12*  
*Toma de decisiones y dimensión 1: Experiencia.*

### Toma de decisiones y dimensión 1: Experiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	18,8	18,8	18,8
	Medio	32	66,7	66,7	85,4
	Alto	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26

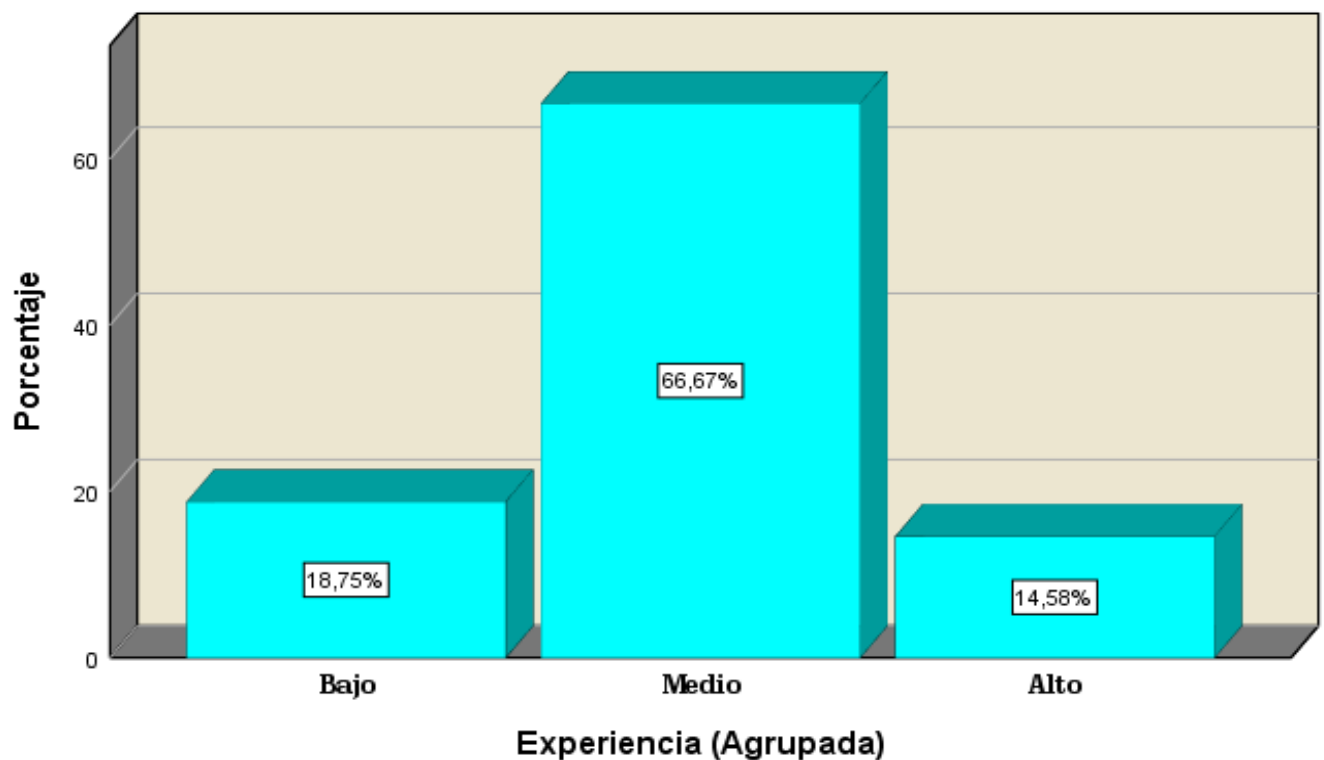


Figura 1: Gráfico de barra de experiencia

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 12 como en la figura 1 se observa un nivel bajo, **experiencia** con el 18.75% de encuestados, muestra el nivel medio el 66,67% y por otro lado, el 14.58% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina la **experiencia**.

Tabla 13:

V1 Toma de decisiones – dimensión 2: Experimentación

**V1 Toma de decisiones – dimensión 2: Experimentación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	22,9	22,9	22,9
	Medio	28	58,3	58,3	81,3
	Alto	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26

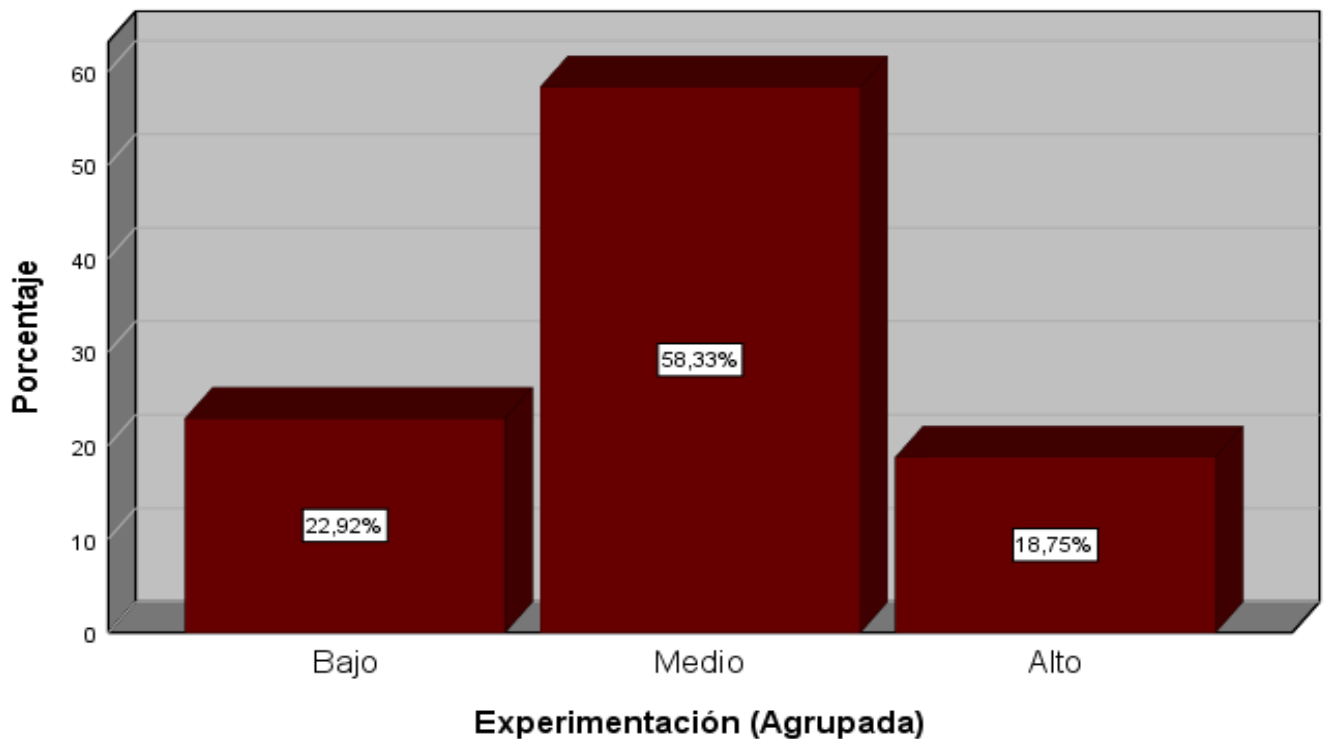


Figura 2 Gráfico de barra de experimentación

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 13 como en la figura 2 se observa un nivel bajo, **experimentación con** el 22,92% de encuestados, muestra el nivel medio el 58,33% y por otro lado, el 18,75% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina la **experimentación**.

Tabla 14:

V1 Toma de decisiones – dimensión 3: Investigación y análisis

**V1 Toma de decisiones – dimensión 3: Investigación y análisis**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10,4	10,4	10,4
	Medio	26	54,2	54,2	64,6
	Alto	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26

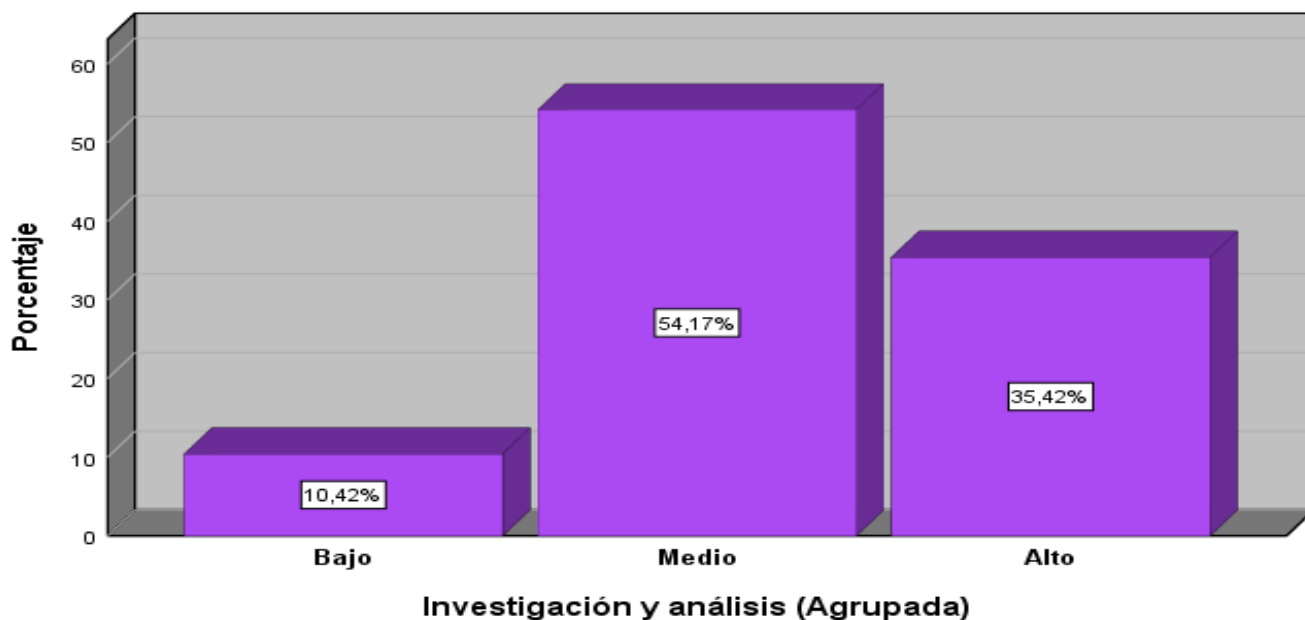


Figura 3 Gráfico de barra de investigación y análisis

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 14 como en la figura 3 se observa un nivel

bajo, **investigación y análisis** con el 10,42% de encuestados, muestra el nivel medio el 54,17% y por otro lado, el 35,42% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina en la **investigación y análisis**

**Análisis descriptivo de la variable 2: Trabajo en equipo y dimensión 1: Cohesión**

*Tabla 15:  
V2 Trabajo en equipo- dimensión 1: Cohesión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,3	6,3	6,3
	Medio	36	75,0	75,0	81,3
	Alto	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26

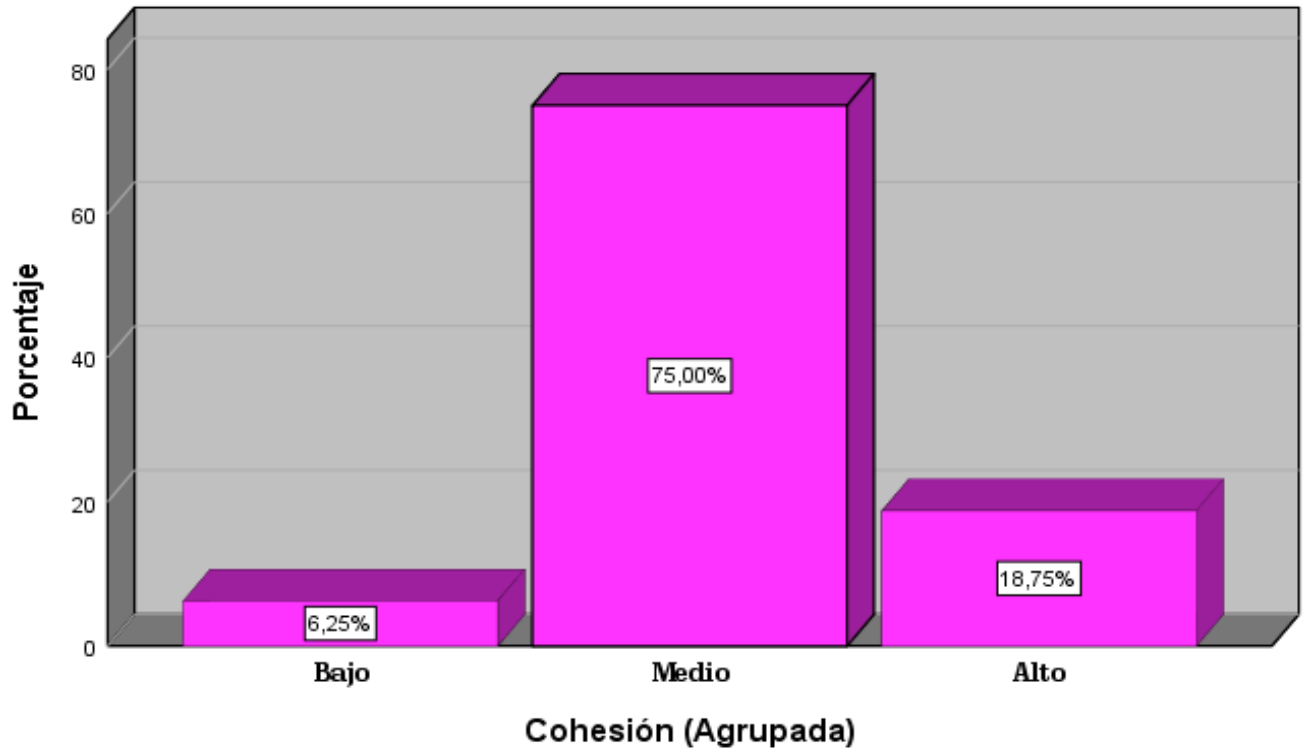


Figura 4 Gráfico de barra de asignación de roles y normas

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 15 como en la figura 4 se observa un nivel bajo, **Cohesión** con el 6,25% de encuestados, muestra el nivel medio el 75,00% y por otro lado, el 18,75% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina la **Cohesión**.

Tabla 16:

V2 Trabajo en equipo- dimensión 2: Asignación de roles y normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	45,8	45,8	45,8
	Medio	24	50,0	50,0	95,8
	Alto	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26



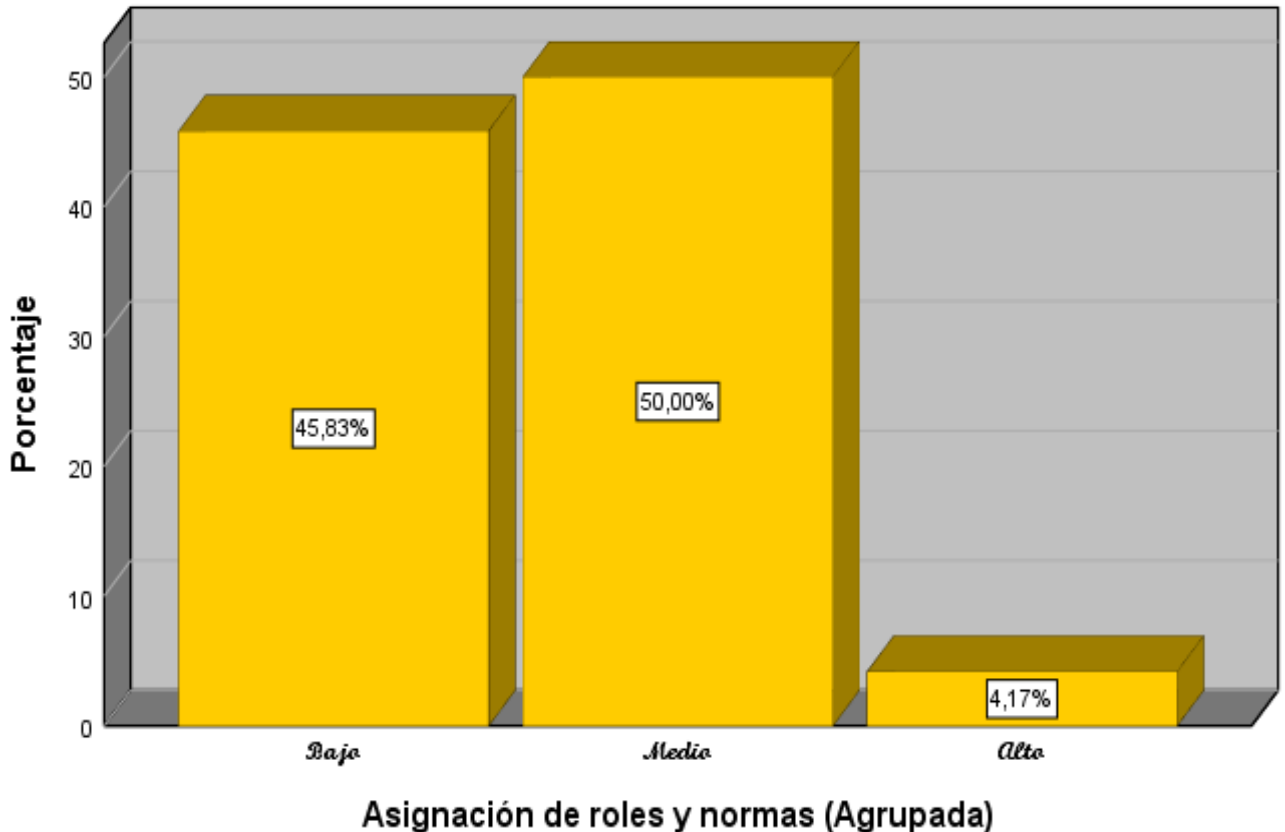


Figura 5 Gráfico de barra de asignación de roles y normas

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 16 como en la figura 5 se observa un nivel bajo en **asignación de roles y normas** con el 45,83% de encuestados, muestra el nivel medio el 50,00% y por otro lado, el 4,17% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina la **asignación de roles y normas**.

Tabla 17:  
V2 Trabajo en equipo – dimensión 3: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10,4	10,4	10,4
	Medio	28	58,3	58,3	68,8
	Alto	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26

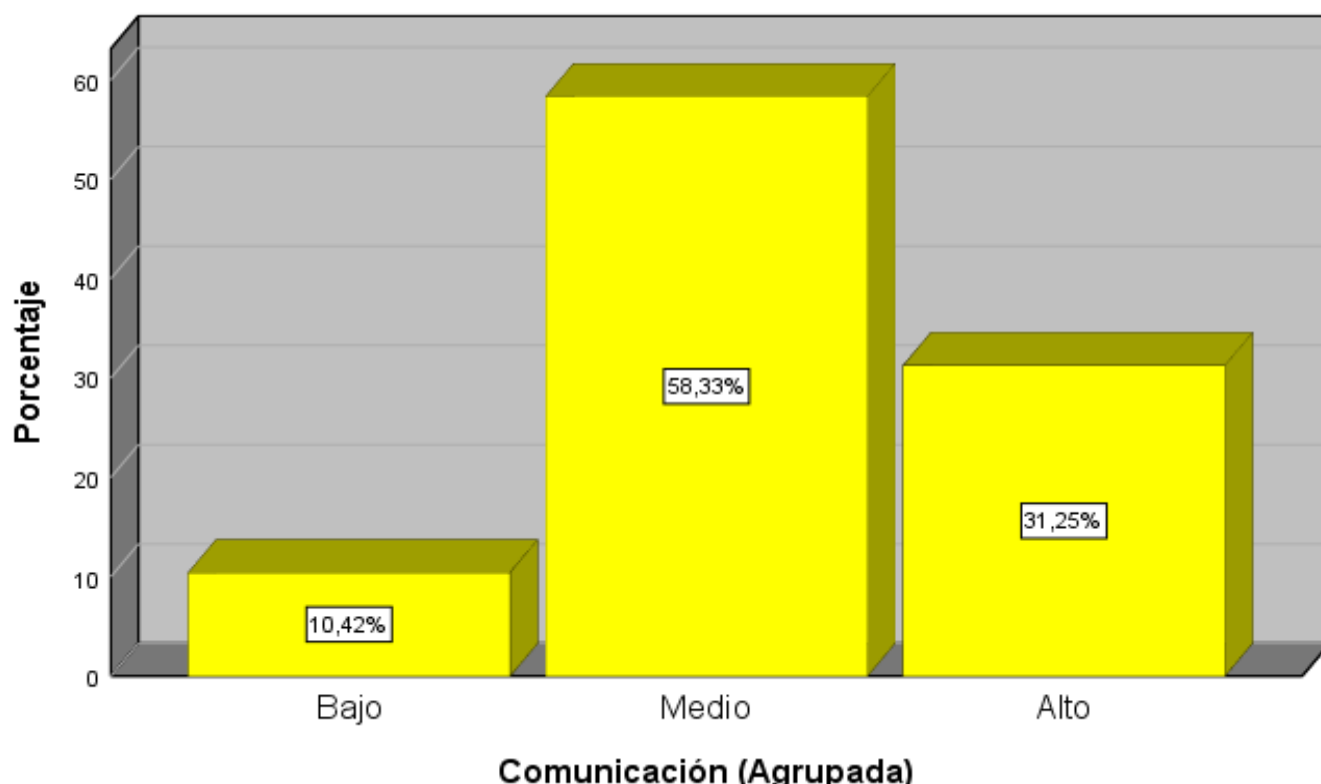


Figura 6 Gráfico de barra de Comunicación

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 17 como en la figura 6 se observa un nivel bajo en **comunicación** con el 10,42% de encuestados, muestra el nivel medio el 58,33% y por otro lado, el 31,25% considera nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina la **comunicación**.

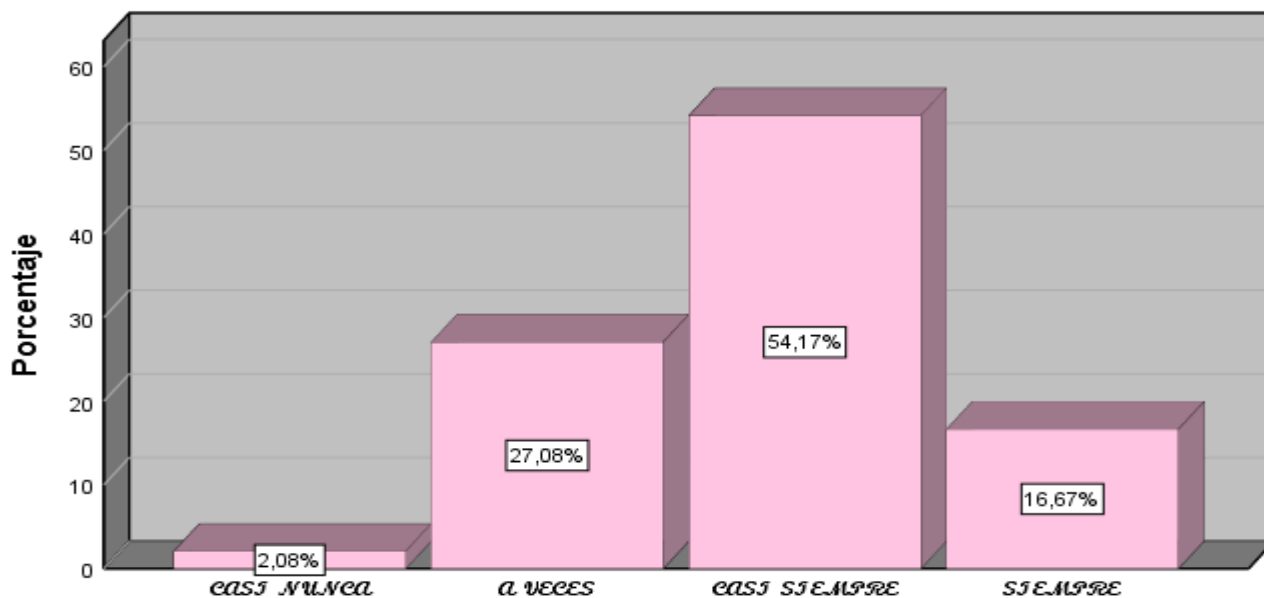
Tabla 18:

V2 dimensión: definición de objetivos, indicador, objetivos en común

9. ¿Los coordinadores han definido objetivos a cumplir a los trabajos en grupo, convocando inicialmente a sus equipos para la socialización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,1	2,1	2,1
	A VECES	13	27,1	27,1	29,2
	CASI SIEMPRE	26	54,2	54,2	83,3
	SIEMPRE	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: aplicación SPSS V26



**9. ¿Los coordinadores han definido objetivos a cumplir a los trabajos en grupo, convocando inicialmente a sus equipos para la socialización?**

Figura 7 Gráfico de barra de definición de objetivos

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 18, como en la figura 7 se puede observar acerca de la variable trabajo en equipo, la dimensión definición de objetivos y su indicador objetivo en común. ¿Los coordinadores han definido objetivos a cumplir a los trabajos en grupo, convocado inicialmente a sus equipos para la socialización?-teniendo como porcentaje el 16,67% de los encuestados indica siempre; 54,17% manifiesta casi siempre, 27,08%, refiere a veces y 2,08% casi nunca.

Tabla 19:

V1: toma de decisiones: Dimensión 2: Experimentación

**3. ¿La Institución tiene alta demanda en la zona, las decisiones tomadas en la mejora del servicio han dado resultado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,1	2,1	2,1
	A VECES	14	29,2	29,2	31,3
	CASI SIEMPRE	21	43,8	43,8	75,0
	SIEMPRE	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

**La Institucion tiene alta demanda en la zona, las decisiones tomadas en la mejora del servicio han dado resultado?**

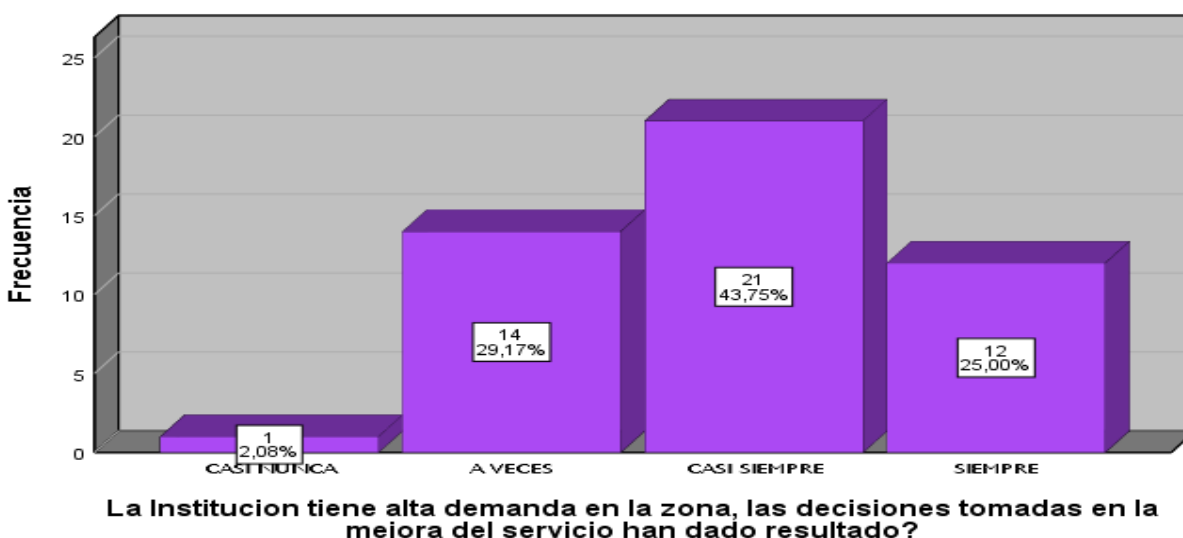


Figura 8 V1: toma de decisiones: Dimensión 2: Experimentación

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 19, como en la figura 8 se puede observar acerca de la toma de decisiones, la dimensión experimentación y su indicador experiencia en la organización, ¿La Institución tiene alta demanda en la zona, las decisiones tomadas en la mejora del servicio han dado resultado? Teniendo como porcentaje 2,08% encuestados casi nunca, 29%, encuestados refiere a veces, 43,75% manifiesta casi siempre y el 25,00% encuestados indica siempre.

Tabla 20 V1: toma de decisiones Dimensión 3: Investigación y análisis

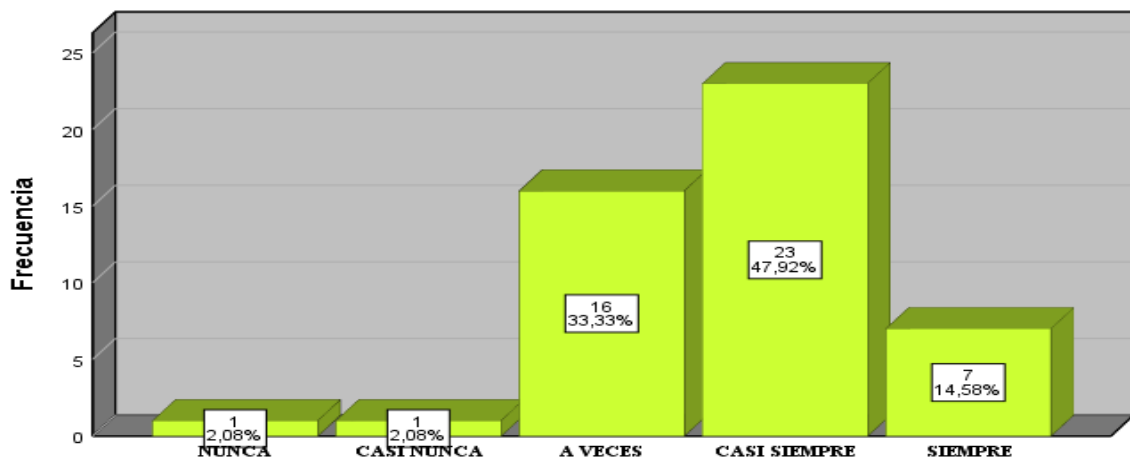
**8. ¿Los colaboradores tienen la libertad que proponen la alternativa de solución y seleccionar la mejor para alcanzarla a los directivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,1	2,1	2,1
	CASI NUNCA	1	2,1	2,1	4,2
	A VECES	16	33,3	33,3	37,5
	CASI SIEMPRE	23	47,9	47,9	85,4
	SIEMPRE	7	14,6	14,6	100,0

Total	48	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Figura 9 V1: toma de decisiones Dimensión 3: Investigación y análisis

**Los colaboradores tienen la libertad que proponen la alternativa de solución y seleccionar la mejor para alcanzarla a los directivos?**



**Los colaboradores tienen la libertad que proponen la alternativa de solución y seleccionar la mejor para alcanzarla a los directivos?**

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 20, como en la figura 9 se puede observar acerca de la toma de decisiones, la dimensión Investigación y análisis y su indicador Selección de alternativas, ¿Los colaboradores tienen la libertad que proponen la alternativa de solución y seleccionar la mejor para alcanzarla a los directivos? Teniendo como porcentaje 2,08% encuestados nunca, 2,08%, encuestados refiere a casi nunca, 33,33% encuestados a veces, 47,92% encuestados casi siempre y el 14,58% encuestados indica siempre.

Tabla 21:

V2: trabajo en equipo: Dimensión 1: Cohesión

**1. ¿El trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	2,1	2,1	2,1
	CASI NUNCA	1	2,1	2,1	4,2
	A VECES	13	27,1	27,1	31,3
	CASI SIEMPRE	25	52,1	52,1	83,3
	SIEMPRE	8	16,7	16,7	100,0

Total	48	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**El trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos ?**

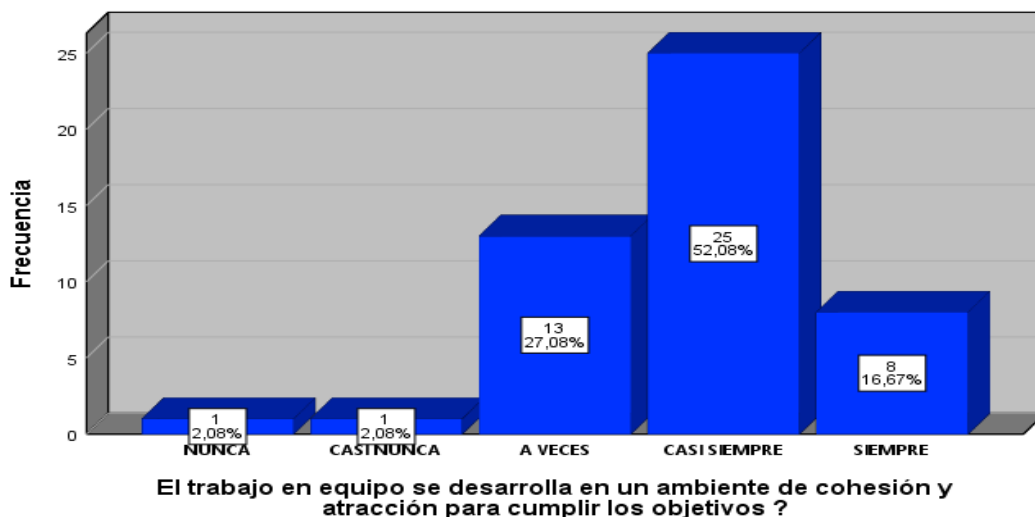


Figura 10 V2: trabajo en equipo: Dimensión 1: Cohesión

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 21, como en la figura 10 se puede observar acerca de trabajo en equipo, la dimensión Investigación y análisis y su indicador Atracción al grupo, ¿El trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos? Teniendo como porcentaje 2,08% encuestados nunca, 2,08% encuestados refiere a casi nunca, 27,08% encuestados a veces, 52,08% encuestados casi siempre y el 16,67% encuestados indica siempre.

Tabla 22:

V2: trabajo en equipo: Dimensión 1: Comunicación

**6 ¿La comunicación interpersonal es una fortaleza en la institución generando la efectividad en el trabajo en grupo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,1	2,1	2,1
	A VECES	10	20,8	20,8	22,9
	CASI SIEMPRE	21	43,8	43,8	66,7
	SIEMPRE	16	33,3	33,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

La comunicación interpersonal es una fortaleza en la institución generando la efectividad en el trabajo en grupo?

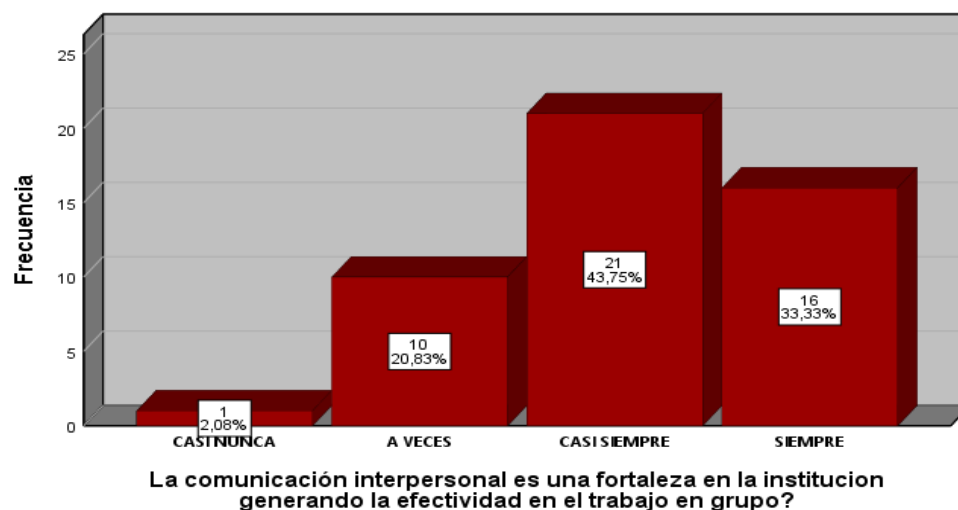


Figura 11 V2: trabajo en equipo: Dimensión 1: Comunicación

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 22, como en la figura 11 se puede observar acerca de trabajo en equipo, la dimensión comunicación y su indicador Atracción al grupo, ¿La comunicación interpersonal es una fortaleza en la institución generando la efectividad en el trabajo en grupo?- Teniendo como porcentaje encuestados a casi nunca, 20.83% encuestados a veces, 43,75% encuestados casi siempre y el 33,33% encuestados indica siempre.

## V. DISCUSIÓN

Para el análisis del estudio, siendo el objetivo principal determinar la relación entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Carapongo, Lima, 2021, **Toma de decisiones se sostiene en la teoría por Elton Mayo**, relaciones humanas: dando el origen en el siglo XX, siendo desarrollado para equilibrar a relación que hay entre obreros, jefes de las organizaciones destacando la importancia que es la humanidad, el trato, autonomía, motivando, confianza, participación real en la toma de decisiones y delegando funciones a la hora de desarrollar los trabajos y que no se sientan vigilados por sus jefes. Hace una contraposición con la teoría clásica porque trataban a los colaboradores como máquinas y no como la parte humana y **Trabajo en equipo se sostiene en la teoría de administración científica** su origen se dio a finales del siglo XX, se desarrolló en los ámbitos de empresas por Taylor, quién fue el impulsor del movimiento la administración científica del trabajo, expresa en hacer un estudio científico de las condiciones en el trabajo para aumentar la producción como: análisis detallado, método y estilos de trabajo, definición de procesos y contenido de trabajo. Para levantar la información se aplicó cuestionarios en el Google form de la variable toma de decisiones y trabajo en equipo que consta de 24 preguntas en la escala de medición Likert, siendo la pregunta más aceptada investigación y análisis, con una población de 48 docentes con administrativos, respetando los permisos respectivos, vació la información en Excel para el conteo de los datos aplicando después en el SPSS V26.tabulando la información.

La metodología que se utilizó fue la hipotética deductiva siendo el principal hallazgo de estudio fue determinar que las principales variables de estudio tienen una correlación positiva (Pearson=0, 678), luego se procedió a revisar las dimensiones de la variable 2 con la variable 1, obteniendo una correlación de 0.678.

Los hallazgos alcanzados con el manejo de la información de la estadística que nos va a permitir comparar los objetivos propuestos en dicha investigación, de acuerdo a



la estadística muestra los resultados de toma de decisiones de la prueba de normalidad de Alfa de Cronbach, determinando el análisis paramétrico aplicando Pearson significa que existe relación significativa entre toma de decisiones y trabajo en equipo considerando los resultados del coeficiente de correlacional. Toma de decisiones 0,672, la estadística inferencial brindo los resultados de una relación positiva siendo proporcional entre las variables de estudio. El nivel de significancia es ,000. Por tanto, H1:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es 0,00 se acepta la hipótesis alterna porque es menor a 0.05. Existe relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Carapongo, Lima, 2021.

Según el objetivo específico 1, en toma de decisiones se observa un nivel bajo, **experiencia** con el 18.75% de encuestados, muestra el nivel medio el 66,67% y por otro lado, el 14.58% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio predomina en las encuesta realizada. Asimismo, indica relación de 0,672. el nivel significancia es ,000<0.05. Por tanto, H0:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la hipótesis alterna porque es menor a 0.05. Los resultados realizados infieren la relación con Josefina,( 2021) en dicha conclusión declara que en este estudio destaca la complejidad de la dificultad en el proceso de tomar decisiones para determinar la eficacia en el personal docente y administrativo. Con respecto Frederic (2021), en la conclusión no tiene relación porque en su objetivo de investigación es el proceso de traducción, con fines exploratorios para describir los perfiles de búsqueda y la resolución de traductores en formación.

De acuerdo con el objetivo 2, se observa un nivel bajo, experimentación con el 22,92% de encuestados, muestra el nivel medio el 58,33% por otro lado, el 18,75% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio que predomina en las encuestas. Asimismo, existe correlaciones en la en experiencia y trabajo en equipo , se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson 404, una correlación Pearson de 404 y una significativa de 0,04. Por tanto, H1:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la hipótesis alterna porque es

menor a 0.05. El estudio por Ortiz,(2018) existe conexión porque en estudio planteado dar a conocer los futuros estudios y dicha investigación de Aguilar (2016), existe conexión la relación de trabajo en equipo en la organización porque se complementa con Rodríguez,et al,. (2018), indago que el objetivo es plantear acciones para tomar decisiones con el estudio de Zapata et al., (2016) existe relaciones entre la toma de decisiones.

De acuerdo con el objetivo 3, se observa un nivel bajo, **investigación y análisis** con el 10,42% de encuestados, muestra el nivel medio el 54,17% y por otro lado, el 35,42% considera en nivel alto. Por lo que se asevera que el nivel medio que predomina. Según **Interpretación de las hipótesis específica:** existe correlaciones en la experiencia y trabajo en equipo, se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson 741, y una significativa de 0,00. Por tanto, H1:hipótesis alterna según el análisis no muestra una significancia ya que es de 0,00 se acepta la hipótesis alterna porque es menor a 0.05. Complementando con Begazo(2014), se tiene una conexión significativa busca aplicar en el proceso de toma de decisiones teniendo coincidencia en una de las dimensiones identificación y análisis del problema, para identificar los criterios de decisión, en ese contexto Tovar, (2019) existiendo coincidencia con el objetivo para determinar las diferencias para tomar decisiones. Para Juarez(20190), existe coincidencia hay relación en la conclusión, la gerencia para tomar decisiones. Para precisar la toma de decisiones. La relación de Prado & Artica,(2018) existe conexión en la para determinar la influencia de tomar decisiones para alcanzar las propuestas de las gerencias permitiendo que el sistema sea eficiente y eficaz. La relación de Acosta, (2016) existe conexión en determinar la relación que existen entre las variables para tomar decisiones, concluye que en las empresas existen deficiencias encontrando falencias afectando el crecimiento de las empresas.

Teniendo en cuenta esta investigación no coincide con Ibañez, (2018) es su objetivo de demostrar resultados para la toma de decisiones. Por su parte Bustamante

& Martínez,(2018) infiere en su objetivo para determinar la relación de la evaluación con tomar decisiones. La relación infiere con Panduro, (2016) el objetivo planteado en el control interno y la toma de decisiones. Los datos estadísticos concluyen que coincide con la hipótesis planteada, toma de decisiones  $r= 0,514$  siendo una relación positiva o directa y su valor de significancia  $=0,000$  siendo el valor menor a  $0,05$ . Dicho análisis dice que existe relación significativa y que rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna. Cruz(2018), existe infiere con la prueba de normalidad en su coeficiente de correlación es Rho Spearman  $0,712$  presentado una alta correlación entre variables.

## **VI. CONCLUSIONES:**

1. En esta tesis se determinó la relación entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo, Lima, 2021, para identificar y el analizar el problema que existe , teniendo un objetivo en común para el planteamiento de alternativas teniendo criterios de opciones, soluciones, evaluando aplicaciones de resultado en circunstancias concretas favoreciendo el propósito de los integrantes, recomendando capacitaciones que beneficiarán al trabajador y la empresa.
2. Según el objetivo 1 se demostró la relación entre la toma de decisiones y la cohesión en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021; Es probable que esta actitud sea más pronunciada conforme el trabajo en equipo que se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos en la organización donde los colaboradores nuevos cuenten con el apoyo de los grupos de trabajo compartiendo sus experiencias para tener un enfoque analítico en la ejecución de nuevas alternativas en beneficio a la organización.
3. Según el objetivo 2 se verificó la relación entre la toma de decisiones y la asignación de roles y normas en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021; la naturaleza del servicio brindado y la coyuntura que se vive genera asignación de roles diversos donde los colaboradores desarrollan sin resistencia los el resultado del consenso lo que facilitará el trabajo en grupo donde debería utilizarse con más frecuencia en el entorno de la administración y que la única forma que puede estar seguro es en base a la experimentación es conocerlo, dominarlo y utilizarlo en algunos planes a través de la experiencia para que sea capaz de resolver problemas del grupo.
4. Según el objetivo 3 se estableció la relación la toma de decisiones y la comunicación en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021; siendo la comunicación una fortaleza en la institución generando la

efectividad en el trabajo, asimismo la tecnología en esta coyuntura ha facilitado la comunicación interpersonal para los trabajos grupales las técnicas para seleccionar entre alternativas, resumiendo los datos de la investigación y análisis, que nos llevará a la resolución de problemas mediante su previa comprensión, lo que supone la búsqueda de las relaciones entre las variables, restricciones y premisas más decisivas que afectan la meta perseguida.

5. Según el objetivo 4 se evaluó la relación entre la toma de decisiones y la definición de objetivos en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021; Los coordinadores han definido objetivos a cumplir los trabajos en grupo, convocando inicialmente a sus equipos para la socialización de los objetivos individuales de cada coordinador son expuestos con libertad en los trabajos en grupo, para permitir un óptimo desempeño, las habilidades de grupo humano que permitan alcanzar las metas más rápidas.
6. Según el objetivo 5 se comprobó la relaciona entre la **toma de decisiones y la interdependencia positiva** en el trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo Lima 2021; Al realizar un trabajo en equipo predomina el aprendizaje del trabajo colaborativo: todos aportan; quienes lideran el trabajo en equipo son colaboradores altamente responsables, con la finalidad de tener resultados en los tiempos establecidos.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Después de analizar los resultados de la investigación se recomienda las siguientes pautas al equipo directivo, al personal docente y administrativo de la Institución Educativa N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo, Lima, 2021, que para tomar decisiones debe convocar a todos los colaboradores para analizar, afrontar las posibles alternativas compartiendo sus experiencias en el servicio brindado, así como tener una buena comunicación asertiva con el personal para trabajar en equipo, que identifique y analice el problema existente para tener objetivos en común planteando alternativas de soluciones, aplicando resultados en circunstancias concretas favoreciendo el propósito de los integrantes recomendando capacitaciones que beneficiarán al trabajador y la empresa de esta manera generando un buen clima laboral.
2. Se recomienda al equipo directivo tener actitud positiva más pronunciada para desarrollarse en un ambiente de cohesión y atracción cumpliendo los objetivos en la organización donde el trabajo en equipo sea el apoyo de todos los grupos de trabajo compartiendo sus experiencias para tener un enfoque analítico en la ejecución de nuevas alternativas en beneficio a la organización compartiendo sus experiencias desarrollando un plan de mejora considerar las propuestas del personal docente y administrativo y así cumplir los objetivos trazados.
3. Se propone al equipo directivo la asignación de roles o tareas diversas donde el personal docente y administrativo puedan desarrollarse sin resistencia a los resultados en consenso que facilitará el trabajo en equipo y debería utilizarse con más frecuencia en el entorno de la administración y directivo basándose en la experiencia, conocimiento con la finalidad de alcanzar la meta.

4. Se recomienda a los directivos que debería aplicarse bastante la comunicación ya que es una fortaleza en la institución que generará la efectividad en el trabajo en equipo. que nos llevará a la resolución de problemas mediante su previa comprensión, lo que supone la búsqueda generar la efectividad y así tener un enfoque analítico en la ejecución premisas decisivas que afectarán la meta perseguida. La tecnología en esta coyuntura ha facilitado la comunicación interpersonal a los trabajos grupales utilizando técnicas para desarrollar el trabajo en equipo .
  
5. Se sugiere a los directivos y los coordinadores definir objetivos a cumplir, trabajos en grupo para la socialización de los objetivos de grupo humano que permitan alcanzar las metas más rápidas, cada coordinador analizará las causas para ver nuevas probabilidades en la organización realizando el análisis respectivo en la institución observando y analizando el proceso resolutivo permitiendo un óptimo desempeño en las habilidades.
  
6. Se propone al equipo directivo realizar trabajo en equipo predominando los aprendizajes del trabajo colaborativo: todos aportan quienes lideran el trabajo en equipo son responsables de tener resultados en los tiempos establecidos

## REFERENCIAS

- Acosta, N. (2016). *Ratios financieros y Toma de decisiones en la empresa lider salud SAC San Juan de Lurigancho periodo 2013- 2014*. Ate - Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Aguilar Enriquez, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional (Tesis de licenciatura Universidad de Rafael Landivar)*. Repositorio institucional, Quetzaltenango, Guatemala.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alan , D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala - Ecuador: Colección editorial UTMACH REDES 2017.
- Alvarez. (18 de Abril de 2021). *Nota Académica*. Justificación de la investigación:  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arbaiza, L. (2020). *GERENCIA ESTRATÉGICA Teoría y casos*. Lima, Lima, Perú: Editorial Cengage Learning Editores, S.A.
- Arencibia, F., Tomas, S., & Peña, B. (2018). La nueva toma de decisiones en el undo actual. *Revista Colombiana de Tecnologías avanzadas*.  
[https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/RCTA/article/view/2773](https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/RCTA/article/view/2773)
- Arias , J., Villasís, M., & Miranda , M. (2016). Protocolo de investigación III: la población de estudio. *Metodología de la investigación*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avila, R. (10 de octubre de 2017). *Descripción del cargo de gerente*. Revista gestiopolis:  
[https://www.google.com/search?q=%EF%81%B6+Experiencia+del+gerente&rlz=1C1JZAP\\_esPE917PE917&oq=%EF%81%B6%09Experiencia+del+ge](https://www.google.com/search?q=%EF%81%B6+Experiencia+del+gerente&rlz=1C1JZAP_esPE917PE917&oq=%EF%81%B6%09Experiencia+del+ge)
- Barzaga, O., Vélez, H., Navárez, J., & Arroyo, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales, XXV(2)*, 120-130.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/280/28059953010/html/>
- Begazo, J. (diciembre de 2014). Toma de decisiones y la gestión por objetivos en la empresa peruana (Facultad de ciencias administrativas UNMSM). *Rev. de investigacion de la Fac. de Ciencias Administración*. Lima, Lima, Peru: Gestion en el Tercer Milenio. file:///C:/Users/lucec/Downloads/40786.pdf
- Browning, M., Bigby, C., & Douglas, J. (2022). A decision support process: exploration of supported decision making practice in Canada. *Multiple voices: intersections of disability, race, and language in special education*. Indiana University-IUPUI School of Education, Escuela de Educación de la Universidad de Indiana-IUPUI, 902 W. St., , Indianápolis, New York.  
<https://eric.ed.gov/?q=decision+making+&id=EJ1352209>
- Bustamante, Y., & Martinez , S. (2018). *El flujo de caja y la toma de decisiones empresariales de las empresas hoteleras de la localidad de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional Huanacavelica.



- Carlino, P. (2021). *Antecedentes y marco teórico en los proyectos de investigación: aportes para construir este apartado*. Argentina: Taller de escritura de proyecto de investigación de la Maestría en formación Docente de la Universidad Pedagógica Nacional de Argentina.  
<https://www.aacademica.org/paula.carlino/274.pdf>
- Celinmar M, C. (2021). Striking a Balance between Centralized and Decentralized Decision. *Department of Education, Division of Bukidnon, Philippines. International Journal on Social and Education Sciences*.  
<https://doi.org/10.46328/ijonses.217>
- Cruz, J. (2018). *El proceso administrativo y su influencia en la toma de decisiones en la empresa Expert Projects & Logistics SAC Callao*. Ate Vitarte: Universidad Cesar Vallejo.
- Duru, H. (2022). Analysis of Relationships between High School Students' Career Maturity,. *Uludag University, Faculty of Education, Nilüfer-Bursa/Turkey. International Journal of Psychology and Educational Studies, Turkey, Bursa*.  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1332191.pdf>
- Ella, Á., & Itamar, G. (2021). Associations between difficulties in professional decision making and negative emotional states. *Publicaciones SAGE. 2455 Teller Road, Thousand Oaks, CA 91320. Journal of Career Development* , v48 n4 p537-551 agosto de 2021. <http://sagepub.com>
- Equipo . (28 de setiembre de 2020). *Trabajo en equipo*. Editorial Etecé. Argentina :  
<https://concepto.de/trabajo-en-equipo/#:~:text=trabajo%20en%20equipo-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20trabajo%20en%20equipo%3F,el%20mismo%20objetivo%20en%20com%C3%BAn.>
- Esan, B. (03 de noviembre de 2016). El proceso de la toma de decisiones en la organización. *Esan Business*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-proceso-de-la-toma-de-decisiones-en-la-organizacion>
- Europe, E. (20 de agosto de 2020). *Análisis de decisiones: un proceso estructurado para mejorar las decisiones empresariales*. Escuela Europea de excelencia:  
<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/08/analisis-de-decisiones-un-proceso-estructurado-para-mejorar-las-decisiones-empresariales/#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20decisiones%20es,especialmente%20en%20gesti%C3%B3n%20de%20riesgos.>
- Fincowsky, E. (2019). *Introducción a la administración: evolución, aplicaciones y tendencias*. Paraguay: Cengage Learning.
- Franklin, F. (2019). *Introducción a la administración: evaluación, aplicaciones y tendencias*. (E. S.A., Ed.) Tulaca, México: Cengage Learning.
- Frederic, C. (2021). *Resolución de problemas y la toma de decisiones: un estudio comparativo del proceso en traductores en formación*. Escuela de Doctorado de la Universidad Jaume I. España: Universitat Jaume I.  
<https://www.tdx.cat/handle/10803/671677#page=1>
- Gerenciales, H. (24 de Julio de 2012). *Habilidades Gerenciales*. Trabajo en equipo:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189737/Trabajo\\_en\\_Equipo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189737/Trabajo_en_Equipo.pdf)
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2017). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. (12a. Edición ed.). México, Santa Fe, México: Cengage

Learning.

- Herrera, P., & Barrios, T. (2018). *Administración: teorías, autores, fases y reflexiones*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ibañez, F. (2018). *Análisis financiero y toma de decisiones del Centro Especializado en Tratamiento de terapias integrales - Cetti Aleyo de Independencia*. Lima: Universidad Peruana de la Américas.
- Indeed, E. (9 de Noviembre de 2021). *Indeed - Orientación profesional*. Objetivos personales: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/objetivos-personales-ejemplos#:~:text=Los%20objetivos%20personales%20son%20declaraciones,mostrar%20resultados%20externos%20o%20internos>.
- Josefina, Á. (2021). *Las dimensiones emocional, cognitiva y social de la toma de decisiones en secundaria*. España: Universidad de Lleida. <https://www.tdx.cat/handle/10803/672416#page=4>
- Juarez, M. (2019). *Control de inventarios y toma de decisiones en la mepresa comercial Bitel - Sucursal Lima*. Ate Vitarte: Universidad Cesar Vallejo.
- Laboratoria, S. (9 de Mayo de 2022). *Laboratoria Saff*. Cinco Claves para el reclutamiento y selección de personal en 2022: <https://hub.laboratoria.la/cinco-claves-para-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-2022>
- Levitt, D., Crawford, C., & Pánfil, S. (2022). Ethical decision-making by color supervisors. *April 2022*. Journal of Multicultural Counseling and Development, v50 n2 p59-72.
- Macas, G. (18 de Octubre de 2021). *Panamericana*. ¿Qué es el aprendizaje colaborativo y cuáles son sus beneficios?: <https://blog.up.edu.mx/prepaup/femenil/que-es-el-aprendizaje-colaborativo-y-cuales-son-sus-beneficios>
- Machuca, A., & Castro, G. (2019). *Fundamentos de la administración: teoría y práctica en el Perú y Latinoamérica* (Primera edición ed.). Lima, Perú: Pearson.
- Manera, N. (8 de Abril de 2020). *A NUESTRA MANERA*. Obetivo en común: <https://inteligencia colectiva a nuestra manera.wordpress.com/objetivo-comun/>
- Meltem, Y., & Jale, E. (2019). *The Relationship between Decision-Making and Intolerance to Uncertainty*. Eurasian Journal of Educational Research. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1284062.pdf>
- Miranda, M. (2022). *El clima organizacional y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Local Casma, 2021*. Ate Vitarte: Universidad Cesar Vallejo.
- Ortiz, J. (2018). *La intensidad moral y la toma de decisiones éticas individuales en los negocios*. Universidad Politécnica. Catalunya: Programa doctoral en administración y Dirección de Empresas. <https://www.tdx.cat/handle/10803/462147#page=1>
- Panduro, J. (2016). *Control interno y toma de decisiones en el programa Nancianl de infraestructura Educativa 2016*. Tarapoto - Perú: Tesis para optar el grado académico.
- Parham, A., C., A., & H. Reame, A. (2020). *Data Driven Decision-Making Tools for School Leaders: Developing*. Phenix City Intermediate School and Auburn University, EE.UU.

- <https://eric.ed.gov/?q=decision+making+&pg=2&id=EJ1327513>
- Peiró, R. (8 de Abril de 2021). *Economipedia*. Comunicación interpersonal: <https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-interpersonal.html>
- Pérez, A. (4 de Abril de 2017). *Business School*. ¿Cómo asignar los roles en un equipo de trabajo?: <https://www.obsbusiness.school/blog/como-asignar-los-roles-en-un-equipo-de-trabajo>
- Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilística. *Revista Científica de América Latina Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Política y Cultura*. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
- Prado, A., & Artica, J. (2018). *Comunicación y toma de decisiones en la empresa Thermal Engineering S.A.C*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callo, Facultad de Ciencias Administrativas, Bellavista.
- Psikipedia. (21 de Agosto de 2021). 9.4 Los sesgos y limitaciones en la toma de decisión en grupo. Limitación en las decisiones en grupo: <https://psikipedia.com/libro/grupos/2054-los-sesgos-y-limitaciones-en-la-toma-de-decision-en-grupo#:~:text=Limitaciones%20en%20las%20decisiones%20en%20grupo&text=Da%20lugar%20a%20una%20formulaci%C3%B3n,adec%C3%BAan%20a%20la%20situaci%C3%B3n%20presente.>
- Quispe, H. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud Santa Luzmila. *Repositorio de la universidad*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima. [file:///C:/Users/lucec/Downloads/Quispe\\_CHM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lucec/Downloads/Quispe_CHM%20(1).pdf)
- Ralph, S., & Reynolds, G. (2017). *Principios de sistemas de información*. (10a. edición ed.). Santa Fe, México: Cengage Learning.
- Ramos, C. (2016). *La pregunta de la investigación*. Ecuador: Escuela de Psicología de la Universidad Indoamerica. [https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2016\\_1/Carlos.Ramos.pdf](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2016_1/Carlos.Ramos.pdf)
- Rodríguez, E., & Inga, J. (2017). Modelo de procesos para la toma de decisiones en la empresa Agroindustrias Casaro SAC . *Revista CYT*, 15(1). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2289>
- Rodríguez, Y., Luque, A., & Rodríguez, L. (2018). *5 acciones para la toma de decisión en Investigación, Desarrollo e innovación I+D+I*. Universidad Santo Tomas . Bogota - Colombia: Revista EAN.
- Rosas, C. C. (19 de Octubre de 2020). Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico. *Acta Odontológica Venezolana*, 39(2), 4-9. Indicadores de cohesión grupal a considerar para su diagnóstico: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652001000200002&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652001000200002&lng=es&tlng=es)
- Salinas , O. (20 de septiembre de 2011). <https://www.gestiopolis.com/experiencia-como-conocimiento-empresa/>. Gestipolis.
- Salle, L. (19 de Noviembre de 2018). *La Salle- Escuela de familia*. Establecimiento de normas y límites: <https://escueladefamilias.lasalle.es/establecimiento-de-normas-y-limites/>
- Slocum, J., Hellriegel, D., & Jackson, S. (2017). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Santa Fé: Cengage Learning.

- Sutiman, Mutohhari, F., Sofyan, H., Nurtanto, M., & Soenarto. (2022). Students' Career Decision-Making During Online Learning: The Mediating. *Received: January 18, 2022 ▪ Revised: April 23, 2022 ▪ Accepted: June 3, 2022.* European Journal of Educational Research, Indonesia, INDONESIA. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1352758.pdf>
- Tovar, M. (2019). *Percepción de la Toma de decisiones en la Caja Huancayo.* Facultad de Ciencias de la Empresa , Junin. Huancayo: Universidad Continental.
- Unicef. (20 de Junio de 2020). *Qué es el Plan 12 Aprender para transformar.* Misión #4 Resolución de problemas: <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-4-resoluci%C3%B3n-de-problemas#:~:text=La%20habilidad%20de%20resoluci%C3%B3n%20de,la%20implementaci%C3%B3n%20de%20tal%20soluci%C3%B3n>.
- Vega, J., & Parra, L. (2017). *Toma de decisiones.* Calameo.
- Vega, M., & Parra, L. (2017). *Trabajo en equipo.* Editorial Calameo.
- Wang, Y. (2021). What is the role of emotions in educational leaders' decision making? Proposing an Organizational Framework. *Publicaciones SAGE. 2455 Teller Road, Thousand Oaks, CA 91320.* . Quarterly Educational Administration.
- Weihrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación.* San Fe, México: McGrawHill/interamericana.
- Weihrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación* (Décimo quinta edición ed.). España: S.A. de C.V.
- Whetten, D., Cameron, K., & Colectivo, D. (2017). *TRABAJO EN EQUIPO.* Bogota, Colombia: Calameo. <https://es.calameo.com/read/00528093925753a610fae>
- Yalman Polatlar, D., Muhammet, Ü., & Öztapak. (2021). The Analysis of the Relation Between Preschool Teachers' Decision. *Published by Canadian Center of Science and Education.* International Education Studies. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n9p1>
- Zapata, G., Sigala, L., & Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudios medianas empresas. *COMPENDIUM, 19(36), 35-59.* <https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>
- Zarate, D. (22 de Noviembre de 2021). *HubSpot.* Qué es un Plan de Acción y como se elabora: <https://blog.hubspot.es/sales/plan-de-accion-empresa#:~:text=Un%20plan%20de%20acci%C3%B3n%20es,constante%20revisi%C3%B3n%20de%20su%20cumplimiento>.
- Zurita, L. (2017). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo (universidad Cesar Vallejo.* Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21669/Zurita\\_DL\\_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21669/Zurita_DL_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# ANEXOS

## Anexo 1.

### FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Toma de decisiones y trabajo en equipo

Investigador principal: Luz Venny Judith Cruz Mallqui

Asesor: Mg. Víctor Fabian Romero

#### Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Toma de decisiones y trabajo en equipo**, cuyo propósito es **Determinar la relación entre la toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” en la localidad de Carapongo del distrito de Lurigancho Chosica, ciudad de Lima del año 2021.** Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [**IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2).**

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [**10**] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

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

#### Beneficios (principio de beneficencia):

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor [Mg. Víctor Fabian Romero Escalante] al correo electrónico **vromeroes@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética de (etica-administracion@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

## Anexo 2.

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: no tiene
IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” localidad de Carapongo distrito de Lurigancho Chosica , Lima, 2021	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Lic. Abel Basilio Grijalva	DNI: 04068109

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ si ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Lima, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 14/11/2022

Firma y sello: \_\_\_\_\_



**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**Anexo 3.**

**Anexo N.º8 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**Ficha de evaluación de los proyectos de investigación**

Título del proyecto de Investigación: Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Lima, 2021

Autora: Cruz Mallqui Luz Venny Judtih

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID).....

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID).....

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):...Carapongo, distrito Lurigancho, Lima Perú.

<b>Criterios de evaluación</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>No precisa</b>
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

\_\_\_\_\_  
**Mgtr. Macha Huamán Rober**  
**Presidente**

\_\_\_\_\_  
**Dr. Fernández Bedoya VíctorHu**  
**Vicepresidente**

\_\_\_\_\_  
**Dra. Ramos Farroñán Emma**  
**Vocal 1**

\_\_\_\_\_  
**Mgtr. Huamaní Paliza Frank**  
**Vocal 2 (opcional)**

#### Anexo 4.

### DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Lima, 2021”, presentado por los autores **Luz venny Judith Cruz Mallqui**), ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable<sup>1</sup> ( X ) observado ( ) desfavorable (

Chaclacayo, 14 de noviembre del 2022

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Escuela Profesional de Administración**

C/c

• Sr. (colocar nombre del autor), investigador principal.

<sup>1</sup> El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

**Anexo 5.**

## MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Toma de decisiones</b>	"Es el centro de la planeación que consiste en saber elegir la mejor alternativa una vez de haber evaluado todo el panorama, no puede decir que no exista un plan a menos que se haya elegido una alternativa". Harold Koontz, Weinrich et, al (2017, Pág.180, 15ª edición)	Para medir la toma de decisiones se evalúan los enfoques de experiencia, experimentación e investigación y análisis, para ello se medirá mediante un cuestionario de respuestas.	Experiencia	Experiencia del gerente Experiencia en la organización Análisis de decisiones	<b>Ordinal</b>
			Experimentación	Experimentación en el proceso de selección Seguridad de planes de acción	
			Investigación y análisis	selección de alternativas Resolución de problemas	
				Limitaciones en la decisión	

**Tabla 7: Variable Trabajo en equipo**

Variable 1	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Trabajo en equipo</b>	"Los equipos son, grupos de individuos que realizan actividades interdependientes, cuyos comportamientos se ven influidos mediante la interacción y que se consideran como entidad única. Vega & Parra (2012, pág.6)	La IE. 0051 "JFSC", se desarrollará el trabajo en equipo utiliza los elementos de cohesión, asignación de roles y normas, comunicación, definición de objetivos e Independencia positiva, para ello se medirá mediante un cuestionario.	Cohesión	Atracción al grupo	<b>Ordinal</b>
			Asignación de roles y normas	Asignación de roles Establecimiento de normas	
			Comunicación	comunicación interpersonal desarrollo organizacional	
			Definición de objetivos	Objetivos en común objetivos individuales	
			Independencia positiva	Aprendizaje Colaborativo Responsabilidad del trabajo en equipo	

Fuente: Elaboración propia



## APLICACIÓN DEL FORMULARIO

Objetivo: Estimados colaboradores de la IE N°0051 "JFSC", el presente cuestionario forma parte del proyecto de investigación de la Srta. Luz Venny Judith Cruz Mallqui, estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de su estudio es determinar la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo en el área administrativa de la IE 0051 N°0051 "José Faustino Sánchez Carrión" – Carapongo, indicarles que su participación será de forma anónima. También informales que, responder el presente cuestionario demandará de 10 a 15 minutos, cuyas respuestas están establecidas en escala de Likert donde 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=siempre.

[https://docs.google.com/forms/d/1F873QmAy-PLSlagtnHBRY8LPvoZrbRU0A-X\\_yNkfogU/edit](https://docs.google.com/forms/d/1F873QmAy-PLSlagtnHBRY8LPvoZrbRU0A-X_yNkfogU/edit)



Sección 1 de 2

### Cuestionario sobre Toma de decisiones y Trabajo en equipo

Estimados colaboradores de la IE N°0051 "JFSC", el presente cuestionario forma parte del proyecto de investigación de la Srta. Luz Venny Judith Cruz Mallqui, estudiante de Pregrado de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de su estudio es determinar la relación entre toma de decisiones y trabajo en equipo en el área administrativa de la IE 0051 N°0051 "José Faustino Sánchez Carrión" – Carapongo, indicarles que su participación será de forma anónima. También informales que, responder el presente cuestionario demandará de 10 a 15 minutos, cuyas respuestas están establecidas en escala de Likert donde 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=siempre.

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

## ANEXO N°6 - TOMA DE DECISIONES

GESTION DE ORGANIZACIONES									
VARIABLE	TOMA DE DECISIONES								
CUESTIONARIO	12 PREGUNTAS								1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=siempre.
N° DE POBLACION	48								
DIMENSION	INDICADORES	INDICES							
		1	2	3	4	5			
EXPERIENCIA	<b>1. Experiencia del gerente</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	1. ¿La <b>experiencia del director</b> permite que se tomen decisiones acertadas?	X							
	2. ¿Para tomar decisiones el director convoca a todo el personal y puedan proponer alternativas según su <b>experiencia</b> ?		X						
	<b>2. Experiencia en la organización</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	3. ¿La Institucion tiene alta demanda en la zona, las decisiones tomadas en la mejora del servicio han dado resultado?		X						
	4. ¿Los colaboradores son convocados por los directivos y poder compartir sus experiencias en el servicio brindado; de esa manera se toman los acuerdos ?				X				
	<b>3. Analisis de decisiones</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	5. ¿Se prioriza la solución de problemas de la Institución delegando funciones a los colaboradores de mayor experiencia y se analiza en consenso las decisiones tomadas?	X							
	<b>4. Experimentacion en el proceso de selección</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
EXPERIMENTACION	6. ¿Para tomar decisiones se convoca a todas las areas y experimentar la mejor alternativa?		X						
	<b>5. Seguridad de planes de accion</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	7. ¿Cuando se toma decisiones se comunican oportunamente a todas las áreas y tener seguridad en el plan de acción?	X							
INVESTIGACION Y ANALISIS	<b>6. selección de alternativas</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	8. ¿Los colaboradores tienen la libertad que proponen la alternativa de solución y seleccionar la mejor para alcanzarla a los directivos?	X							
	9. ¿Los jefes de área en reunión de equipo de trabajo, seleccionan alternativas resolutivas para tomar decisiones de mejora?	X							
	<b>7. resolucion de problemas</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	10. ¿Cuándo se presenta un problema , los directivos y colaboradores se reúnen en concenso para tomar decisiones?					X			
	11. ¿Existen áreas con mayor nivel de incidencias o problemas , y los directivos toman decisiones de acompañamiento en el proceso resolutivo?					X			
	<b>8. Limitaciones en la decisión</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
	12. ¿Cuando una decision tomada se limita en su ejecucion se analiza las causas para ver nuevas probabilidades?				X				

## ANEXO N°7 - TRABAJO EN EQUIPO

GESTION DE ORGANIZACIONES		1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=siempre				
VARIABLE	TRABAJO EN EQUIPO					
CUESTIONARIO	12					
N° DE POBLACION	48					
DIMENSION	INDICADORES	INDICES				
		1	2	3	4	5
COHESIÓN	<b>1. Atracción al grupo</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1.¿El trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos ?	X				
	2.¿Los colaboradores nuevos cuentan con el apoyo de los grupos de trabajo?		X			
ASIGNACIÓN DE ROLES Y NORMAS	<b>2. Asignación de roles</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	3.¿ La <b>asignación de roles o tareas</b> para hacer trabajos semi presencial lleva a tener resultados en los tiempo			X		
	4.¿La naturaleza del servicio brindado y la coyuntura que se vive genera asignación de roles diversos que los		X			
	<b>3. Establecimiento de normas</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	5.¿ Las asignación de normas es el resultado del consenso lo que facilita el trabajo en grupo?					
COMUNICACIÓN	<b>4. comunicación interpersonal</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	6.¿La comunicación interpersonal es una fortaleza en la institución generando la efectividad en el trabajo en			X		
	7.¿ El uso de la tecnología en esta coyuntura ha facilitado la comunicación interpersonal para los trabajos gru			X		
	<b>5. desarrollo organizacional</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	8.¿ La comunicación asertiva ejercida por los directivos ha facilitado que los trabajos en grupos fortalezcan e		X			
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS	<b>6. Objetivos en comun</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	9.¿Los coordinadores han definido objetivos ha cumplir a los trabajos en grupo, convocando inicialmente a s		X			
	<b>7. objetivos individuales</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	10.¿ Los objetivos individuales de cada coordinador son expuestos con libertad en los trabajos en grupo?			X		
INDEPENDENCIA POSITIVA	<b>8. Aprendizaje Colaborativo</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	11.¿ Al realizar un trabajo en grupo predomina el aprendizaje del trabajo colaborativo: todos aportan ?		X			
	<b>9. responsabilidad del trabajo en equipo</b>	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	12.¿Quienes lideran el trabajo en equipo son colaboradores altamente responsables?		X			

N° ENCUESTADOS	V1 - TOMA DE DECISIONES												V2 - TRABAJO EN EQUIPO												
	D 1- EXPERIENCIA					D2-EXPERIMENTACIÓN			D3-INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS				D1- COHESIÓN		D2- ASIGNACIÓN DE ROLES				D3-COMUNICACIÓN		D4.DEFINICIÓN DE OBJETIVOS			D5-INDEPENDENCIA POSITIVA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	3	3	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	
5	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	6	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
9	4	4	5	4	4	4	3	4	4	6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
10	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	
11	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	4	4	4	1	5	4	5	3	3	3	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	5	4	3	4	3	5	5	4	6	4	4	4	4	3	3	5	6	5	4	4	4	4	4	
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	
18	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
19	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	1	5	4	
20	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	
21	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
22	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	
23	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	
24	3	5	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	
25	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
26	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	
30	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	1	2	1	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	
31	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	
32	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	
33	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	
34	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	
35	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	
37	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	
38	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	
40	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
42	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	
43	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
45	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
48	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	





## ANEXO N°8: FORMATOS DE VALIDACIÓN

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE TOMA DE DECISIONES

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo, Lurigancho, Lima 2021**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

#### Cuestionario para la variable Toma de decisiones

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: experiencia</b>	5	4	3	2	1
<b>Indicador: Experiencia del gerente</b>					
1. ¿La <b>experiencia del director</b> permite que se tomen decisiones acertadas?					
2. ¿Para tomar decisiones el director convoca a todo el personal y puedan proponer alternativas según su <b>experiencia</b> ?					
<b>Indicador: Experiencia en la organización</b>					
3. ¿La Institución tiene alta demanda en la zona, las decisiones tomadas en la mejora del servicio han dado resultado?					
4. ¿Los colaboradores son convocados por los directivos y poder compartir sus experiencias en el					

servicio brindado; de esa manera se toman los acuerdos ?					
<b>Indicador: Análisis de decisiones</b>					
5.¿ Se prioriza la solución de problemas de la Institución delegando funciones a los colaboradores de mayor experiencia y se analiza en consenso las decisiones tomadas?					
<b>Dimensión 2: experimentación</b>					
<b>Indicador: Experimentación en el proceso de selección</b>					
6.¿ Para tomar decisiones se convoca a todas las áreas y experimentar la mejor alternativa?					
<b>Indicador: Seguridad de planes de acción</b>					
7.¿ Cuándo se toma decisiones se comunican oportunamente a todas las áreas y tener seguridad en el plan de acción?					
<b>Dimensión 3: investigación y análisis</b>					
<b>Indicador: Selección de alternativas</b>					
8.¿ Los colaboradores tienen la libertad que proponen la alternativa de solución y seleccionar la mejor para alcanzarla a los directivos?					
9.¿ Los jefes de área en reunión de equipo de trabajo, seleccionan alternativas resolutivas para tomar decisiones de mejora?					
<b>Indicador: Resolución de problemas</b>					
10.¿ Cuándo se presenta un problema , los directivos y colaboradores se reúnen en consenso para tomar decisiones?					
11.¿ Existen áreas con mayor nivel de incidencias o problemas , y los directivos toman decisiones de acompañamiento en el proceso resolutivo?					
<b>Indicador: Limitaciones en la decisión</b>					
12.¿ Cuándo una decisión tomada se limita en su ejecución se analiza las causas para ver nuevas probabilidades?					

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Mg. Víctor Fabian Romero Escalante
Documento de identidad	
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955685799
Firma	
Fecha	08 /07 / 2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 “José Faustino Sánchez Carrión” Carapongo, Lurigancho, Lima 2021**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

**Definición de la variable:** (Vega & Parra, 2017), define que, “Los equipos son, grupos de individuos que realizan actividades interdependientes cuyos comportamientos se ven influidos mediante la interacción y que se consideran como entidad única”(Pg.5).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cohesión	Atracción al grupo	1. ¿El trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos ?	1	0	1	1	Mejor redacción
		2. ¿Los colaboradores nuevos cuentan con el apoyo de los grupos de trabajo?	1	0	1	1	
		3. ¿ La asignación de roles o tareas para	1	1	1	1	

Asignación de roles y normas	Asignación de roles	hacer trabajos semi presencial lleva a tener resultados en los tiempos establecidos?					
		4. ¿La naturaleza del servicio brindado y la coyuntura que se vive genera asignación de roles diversos que los colaboradores desarrollan sin resistencia?	1	1	1	1	
	Establecimiento de normas	5. ¿La asignación de normas es el resultado del consenso lo que facilita el trabajo en grupo?					
Comunicación	Comunicación interpersonal	6. ¿La comunicación interpersonal es una fortaleza en la institución generando la efectividad en el trabajo en grupo?	1	1	1	0	
		7. ¿El uso de la tecnología en esta coyuntura ha facilitado la comunicación interpersonal para los trabajos grupales?	1	1	1	1	
	Desarrollo organizacional	8. ¿La comunicación asertiva ejercida por los directivos ha facilitado que los trabajos en grupos fortalezcan el desarrollo organizacional?	1	1	1	1	
Definición de objetivos	Objetivos en común	9. ¿Los coordinadores han definido objetivos a cumplir a los trabajos en grupo, convocando inicialmente a sus equipos para la socialización?	1	1	1	1	
	Objetivos individuales	10. ¿Los objetivos individuales de cada coordinador son expuestos con libertad en los trabajos en grupo?	1	1	1	0	
Independencia positiva	Aprendizaje Colaborativo	11. ¿Al realizar un trabajo en grupo predomina el aprendizaje del trabajo colaborativo: todos aportan ?	1	1	1	1	
	responsabilidad del trabajo en equipo	12. ¿Quiénes lideran el trabajo en equipo son colaboradores altamente responsables?	1	1	1	1	

### Cuestionario para la variable Trabajo en equipo

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)			
5	4	3	2	1			
Enunciado			S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: cohesión</b>			5	4	3	2	1
<b>Indicador: Atracción al grupo</b>							
1.¿El trabajo en equipo se desarrolla en un ambiente de cohesión y atracción para cumplir los objetivos ?							
2.¿Los colaboradores nuevos cuentan con el apoyo de los grupos de trabajo?							
<b>Dimensión 2: asignación de roles y normas</b>							
<b>Indicador: Asignación de roles</b>							
3.¿ La <b>asignación de roles o tareas</b> para hacer trabajos semi presencial lleva a tener resultados en los tiempos establecidos?							
4.¿La naturaleza del servicio brindado y la coyuntura que se vive genera asignación de roles diversos que los colaboradores desarrollan sin resistencia?							
<b>Indicador: Establecimiento de normas</b>							
5.¿ La asignación de normas es el resultado del consenso lo que facilita el trabajo en grupo?							
<b>Dimensión 3: comunicación</b>							
<b>Indicador: comunicación interpersonal</b>							
6.¿La comunicación interpersonal es una fortaleza en la institución generando la efectividad en el trabajo en grupo?							
7.¿ El uso de la tecnología en esta coyuntura ha facilitado la comunicación interpersonal para los trabajos grupales?							
<b>Indicador: desarrollo organizacional</b>							
8.¿ La comunicación asertiva ejercida por los directivos ha facilitado que los trabajos en grupos fortalezcan el desarrollo organizacional?							
<b>Dimensión 4: definición de objetivos</b>							
<b>Indicador: Objetivos en común</b>							
9.¿Los coordinadores han definido objetivos ha cumplir a los trabajos en grupo, convocando inicialmente a sus equipos para la socialización?							
<b>Indicador: objetivos individuales</b>							
10.¿ Los objetivos individuales de cada coordinador son expuestos con libertad en los trabajos en grupo?							
<b>Dimensión 5: independencia positiva</b>							
<b>Indicador: Aprendizaje Colaborativo</b>							
11.¿ Al realizar un trabajo en grupo predomina el aprendizaje del trabajo colaborativo: todos aportan ?							
<b>Indicador: responsabilidad del trabajo en equipo</b>							
12.¿Quiénes lideran el trabajo en equipo son colaboradores altamente responsables?							

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Mg. Víctor Fabian Romero Escalante
Documento de identidad	
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955685799
Firma	
Fecha	08 /07 / 2022



**Anexo N.º 9 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS  
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA  
EN INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**Cruz Mallqui Luz Venny Judith**”, presentado por los autores....., ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( ) observado( ) desfavorable( ).

....., de ..... de 2022

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Toma de decisiones y trabajo en equipo en la IE N°0051 "José Faustino Sánchez Carrión", Carapongo, Lima, 2021", cuyo autor es CRUZ MALLQUI DE SANCHEZ LUZ VENNY JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN <b>DNI:</b> 40786760 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 14- 11-2022 23:25:25

Código documento Trilce: TRI - 0440487