



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**“Trabajo en equipo y desarrollo organizacional de una
Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Toribio Ango, Melissa Lizbeth (orcid.org/0000-0001-8748-1780)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi hijo Samir Navarro, quién me impulsa a continuar con mis objetivos. A mis familiares por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis familiares, por su apoyo incondicional en todas las etapas de mi vida,

A mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo,

A mis compañeros de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar el nexo que existe entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima. La metodología utilizada fue aplicada y cuantitativa, el diseño no experimental, de corte transversal y de carácter correlacional.

Se obtuvo como resultados que en las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional existe un nivel de correlación positiva alta. Asimismo, se determinó que el nivel de relación que existe entre la dimensión empowerment y la variable desarrollo organizacional es de 0.578 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva moderada. Además, se determinó que el nivel de relación que existe entre la dimensión convivencia y la variable desarrollo organizacional es de 0.734 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta. También se determinó que el nivel de relación que existe entre la dimensión dinámica de grupos y la variable desarrollo organizacional es de 0.719 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, por lo tanto, en todos los casos tenemos P valor <0.001 ($P < 0.05$) y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desarrollo organizacional, empowerment, convivencia y dinámica de grupos.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the link that exists between teamwork and the organizational development of an Educational Institution of a District of Lima. The methodology used was applied and quantitative, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational in nature.

It was obtained as results that in the variables teamwork and organizational development there is a high level of positive correlation. Likewise, it was determined that the level of relationship that exists between the empowerment dimension and the organizational development variable is 0.578, so we can affirm that there is a moderate positive correlation level. In addition, it was determined that the level of relationship that exists between the coexistence dimension and the organizational development variable is 0.734, so we can affirm that there is a high positive correlation level. It was also determined that the level of relationship that exists between the dynamic dimension of groups and the organizational development variable is 0.719, so we can affirm that there is a high level of positive correlation, therefore, in all cases we have $P \text{ value} < 0.001$ ($P < 0.05$) and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Teamwork, organizational development, empowerment, coexistence and group dynamics.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se ha observado que no se fomentaba el trabajo en equipo ya que la comunicación, colaboración, compromiso entre los colaboradores era escaso, se veía más un trabajo individualizado y por cumplimiento, viéndose reflejado que el logro de los objetivos propuestos por las organizaciones se viera retrasados sin permitir el desarrollo íntegro de la organización. Asimismo, según Hellriegel, Jackson y Solcum, (2005) hace mención que el desarrollo organizacional está basada en estrategias planificadas y tiene una visión hacia el futuro, el cual nos sirve para concebir, transformar, motivar y gestionar al colaborador para lograr el éxito de la Institución.

A nivel nacional en una encuesta realizada por el diario Gestión en el país, año 2015, indica que el 60% de las organizaciones de cualquier rubro, no cuentan con un adecuado programa para medir el compromiso laboral del personal. El 66% ha recalcado que sus colaboradores se sienten estresados en su entorno laboral y el 74% menciona que los diversos procesos que se dan en una institución es un problema para el trabajador. También es preciso mencionar que algunas organizaciones públicas y privadas no han logrado desarrollar de manera óptima el trabajo en equipo, ya que no fue impulsado adecuadamente por los líderes o jefes inmediatos, en este escenario cada colaborador solo las actividades encomendadas y al no cumplir con los objetivos el personal no se encontrará comprometido, tendrá recarga y estrés laboral.

A nivel local en la Ciudad de Lima podemos encontrar diferentes Instituciones que tiene como objetivo mejorar su desarrollo organizacional que tiene un enfoque a largo plazo, que tiene una visión externa tiene como objetivo la mejora continua de una empresa en responder a la demanda social o adaptarse a los diferentes cambios con efectividad. Por otro lado, tenemos la visión interna mejorar la capacidad de los colaboradores, la mejora de los recursos humanos y el sistema de comunicación, para ello es muy importante que el trabajo realizado no sea individual, por el contrario, se ha visto se

alcanza mejores resultados cuando el trabajo se realiza en equipo, ya que todos tienen un solo objetivo para el desarrollo de la Institución. Después de lo mencionado se formuló el siguiente **problema principal** de investigación, ¿Qué nexo existe entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?. También, se planteó los siguientes problemas secundarios del presente estudio ¿Qué nexo existe entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?, ¿Qué nexo existe entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?, ¿Qué nexo existe entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?

La presente investigación tiene justificación teórica ya que la realización de este estudio pretende ampliar el conocimiento teórico sobre el nexo que existe entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, ya que son pocos los estudios sobre este tema y es importante porque toda organización va depender del compromiso de todo el equipo de colaboradores para el logro de metas, con la justificación práctica los resultados pueden ser utilizados como ejemplo por otras Instituciones para la solución de los inconvenientes presentados interna o externa de la organización, contribuyendo de esta manera a la progresión de la Institución y que sea de agrado de los colaboradores el cuál impulsará el trabajo en equipo en toda la organización y con ello su desarrollo. Y por último la justificación metodológica, dado que a partir de esta investigación los colaboradores podrán reflexionar la concordancia que existe o no entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de su institución.

Asimismo, se plantearon el siguiente **objetivo principal**: Determinar el nexo que existe entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022. Y los siguientes objetivos secundarios: Determinar el nexo que existe entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022, Determinar el nexo que existe entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022, Determinar el nexo

que existe entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022.

Y para responder al problema principal se formuló la hipótesis principal: Existe un nexo significativo entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022. También se estableció las siguientes hipótesis secundarias: Existe un nexo significativo entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022, Existe un nexo significativo entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022, Existe un nexo significativo entre dinámica de grupo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio respecto al soporte de las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional se tuvieron en cuenta los siguientes antecedentes de estudios nacionales e internacionales.

Carhuancho Capcha en el 2019, en su investigación de trabajo en equipo y desarrollo organizacional, cuyo objetivo principal fue conocer si existe relación entre el trabajo en equipo con el desarrollo organizacional de las diferentes áreas administrativas de la Institución investigada, su metodología de investigación fue correlacional y diseño no experimental, los resultados encontrados se puede observar que existe un nexo un poco débil entre las variables estudiadas y dimensiones considerándose una relación débil ya que los resultados de significancia fueron menor al 0.05 según Rho de Spearman.

Casanova Vergaray en el 2020, en su tesis trabajo en equipo y relaciones interpersonales, el objetivo fue tener conocimiento si existe relación entre el trabajo en equipo y relaciones interpersonales en docentes, con un estudio cuantitativo, tipo aplicaba y diseño no experimental, los resultados obtenidos en la investigación se identificó que la correlación fue de 0.414 ello indica una asociación buen moderada de las variables estudiadas y obtuvo como producto el valor p de 0.006 lo que representa que es significativa.

Dionicio, A. (2020) hizo un estudio sobre el trabajo en equipo del personal asistencial de un establecimiento de salud, teniendo como objetivo principal describir el trabajo en equipo del personal, con una metodología de estudio cuantitativo, descriptivo y diseño no experimental, el resultado arrojado fue del 93.3% para el nivel medio y de 6,7% para el nivel alto , asimismo en sus dimensiones utilizadas se encuentra la complementariedad, coordinación, comunicación , confianza y compromiso y sus resultados de para el nivel medio fue mayor al 50%.

León, J. en el 2013 en su investigación aportes del liderazgo, la comunicación y trabajo en equipo al clima organizacional de la empresa de Colombia, teniendo como objetivo la identificación de líderes, personal con una comunicación asertiva, trabajo compartido y clima adecuado entre sus colaboradores, con una metodología de estudio cuantitativo, explicativo, descriptivo y estudio de caso, en el estudio sus resultados fueron que el 89% de los colaboradores piensan que cuentan con un líder participativo, el 62% de los colaboradores afirman que el jefe toma en cuenta sus aportes, el 72% participa activamente, el 95% de colaboradores se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo, el 67% considera que existe una comunicación de tipo ascendente, en conclusión se puede afirmar que la capacidad del líder, la comunicación y el trabajo colaborativo contribuyen de manera relevante al ambiente adecuado para el desarrollo de funciones de los colaboradores de la Institución.

Jiménez, K. (2012) hizo una tesis sobre el diagnóstico del trabajo en equipo en Aggreko de Venezuela, teniendo como objetivo identificar el equipo de trabajo en la empresa Aggreko, se tomó en cuenta las relaciones interpersonales e interdepartamentales, con una metodología de estudio cuantitativo y cualitativo, explicativa y diseño no experimental, el resultado obtenido fue que el 43.21% en mejora de la organización, 40.74% desarrollo del equipo, 39.51% la relación interpersonal de sus colaboradores, asimismo, a través de la entrevista arrojó que el 100% de colaboradores muestran un alto nivel de compromiso.

Tormen, C. (2019) en su investigación sobre el progreso organizacional en la Empresa VEHYSA de Ecuador, teniendo como propósito principal diseñar un modelo organizacional para después implementarlo en dicha empresa, con un enfoque mixto, tipo descriptivo y la modalidad de investigación fue bibliográfica y de campo, se obtuvo como resultado que el 16.50% están totalmente de acuerdo con satisfacción con la empresa y el trabajo que desempeña, el 14.40% están totalmente de acuerdo en indicar que la comunicación es adecuada entre los miembros de la empresa, el 11% está totalmente de acuerdo con la información recibida sin embargo también se

aprecia que el 3% está en desacuerdo con ello, el 16.08% está totalmente de acuerdo con las habilidades gerenciales, el 12.60% está totalmente de acuerdo con la carga laboral y la remuneración, el 19% está totalmente de acuerdo que las actividades que se desarrollan es en equipo para el logro de objetivos, el 12.75% está totalmente de acuerdo con la capacitación recibida, el 17.75% está totalmente de acuerdo que los productos vendidos por la empresa son de mejor calidad que el de su competencia.

Villa, E. (2020) hizo una tesis sobre la gestión y el progreso de una empresa en el país de Ecuador, su propósito se orientó en delimitar el nexo que existe entre la gestión empresarial y el progreso organizacional en dicha empresa, su método de estudio empleado fue hipotético – deductivo, exploratoria, de campo y aplicada, de diseño no experimental, para obtener el resultado de la comprobación de la hipótesis se usó el chi cuadrado obtenido el 2,13 en la tabla de distribución, es decir contradice la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alternativa, el cual afirma que la gestión y desarrollo organizacional están significativamente relacionados.

Benavides, Manzano y Aragón en el 2017 en su investigación, la importancia del desarrollo organizacional de la empresa familiar AVPSA del país de México, su propósito principal fue ejecutar un análisis del contexto institucional de la empresa ya mencionada, el cual serviría para plantear un método de desarrollo organizacional efectivo, su enfoque fue cuantitativo y cualitativo y método analítico-sintético, el producto obtenido fue que más del 50% de los colaboradores se identifican con la empresa, conoce la misión y visión, pero aún se tiene la debilidad que la empresa cuenta con una página de internet el cual el cliente lo conoce pero no lo usa, por lo que se ha planteado un plan de desarrollo organizacional para superar las debilidades identificados en la presente investigación.

Tineo, D. (2020) hizo una tesis sobre el progreso institucional y satisfacción de los colaboradores en una Institución formativa de Lima, teniendo como objetivo principal delimitar el nexo que existe entre el progreso institucional y la satisfacción de los colaboradores en la Institución Innova Schools, la

metodología de investigación fue básica, de diseño no experimental, de un enfoque transversal, nivel descriptivo y correlacional, el resultado obtenido fue la comprobación de la hipótesis con Rho de Spearman resultó a 0.79 considerado positivo, con un nivel significativo de $(0.000 < 0,05)$ por lo que se afirma que si existe un nexo entre ambas variables.

Paco, V. (2020) en su tesis el liderazgo y su relación con el progreso institucional en la organización Exactum Bussines, en el cual se tuvo como propósito delimitar si existe nexo entre el liderazgo y el progreso institucional de la empresa ya mencionada, su metodología de estudio fue cuantitativo, hipotético-deductivo, de nivel básico y diseño no experimental, transversal, su resultado obtenido fue Rho Spearman de 0.899 que nos muestra una correlación significativa entre las dos variables.

En el presente estudio se ha considerado como primera variable trabajo en equipo y como segunda variable desarrollo organizacional ello enmarcado a las ciencias administrativas, ya que teniendo en cuenta el trabajo en equipo se verá reflejado en una determinada organización al cumplir con los objetivos planteados, aportando al cambio y mejora continua de la institución ya que la problemática presentada debe ser solucionando a través de estrategias implementado por la organización con la colaboración de sus trabajadores.

A continuación, se mencionan las teorías que respaldas el presente estudio:

Para la **variable trabajo en equipo** se ha considerado teorías relacionadas a la variable y sus dimensiones, por lo que se han tomado los siguientes autores:

Belbin (2005) propuso la teoría de roles que establece que los miembros del equipo suelen tener uno o dos tipos de roles que están influenciados por la personalidad, el comportamiento y las habilidades técnicas; la motivación, los valores y las experiencias de vida a largo plazo el cual también influyen al desarrollo del trabajo en equipo. Además, considera que la separación de

roles dentro del equipo conduce a una mayor comprensión mutua entre las personas y expectativas más realistas. Los grupos y los individuos se benefician del conocimiento de las personas, lo que les permite adaptarse mejor a su entorno porque las personas tienden a tener interacciones sociales específicas. Se argumenta que los roles en el equipo se desarrollan, maduran e incluso cambian a través de la experiencia y el entrenamiento. Distinguió tres tipos de grupos de trabajo: activos, sociales y espirituales.

Baguer (2009) define que el trabajo en colaborativo se compone de grupo de personas que unen sus esfuerzos individuales para alcanzar la meta planificada el cual es obtenido con la participación individual de los miembros, teniendo en cuenta la capacidad de los miembros individuales para fortalecer y maximizar los logros establecidos hacia este objetivo en común, cada miembro del equipo tiene diferentes destrezas y habilidades, lo que le permite obtener resultados más altos que los que se pueden lograr individualmente. Asimismo, establece que, en el trabajo en equipo, cada miembro aporta diferentes tipos de conocimientos y habilidades para que se logren resultados que son difíciles de lograr con la participación individual, por lo que es importante el desarrollo de cada colaborador por lo que considera importante el empowerment, la convivencia y la dinámica de grupos entre los colaboradores de la institución el cuál impulsa alcanzar el logro de objetivos ello motivará a los colaboradores.

Ander-Egg (2001) El trabajo en equipo está integrado por un equipo de colaboradores que tiene sapiencias y destrezas complementarias, quienes unifican sus conocimientos para alcanzar los objetivos trazados, también la ejecución de actividades encaminadas al logro de objetivos proyectados, tanto el trabajo individual y colectivo se desarrollan en un contexto socioafectivo el cual se caracteriza por un ambiente donde prevalece el respeto, la confianza equitativa de satisfacción y agradecimiento. Una peculiaridad del grupo es los lazos de confianza y compromiso el cual se ve reflejado en la realización de actividades y tareas de los colaboradores quienes se consideran mutuamente responsables, como un equipo cohesionado con que apuntan a un solo objetivo. Vista desde un punto

operativo, la división de funciones propias y laborales se desarrolla a través de una apropiada gestión y asignación de tareas.

FIPCAEC (2019) El trabajo en equipo se concreta como un modelo de gestión que permite visualizar de forma eficaz y eficiente los resultados, si es un grupo funcional se convierte en un patrón de imitar, estará sutilmente relacionado con el liderazgo positivo, o bien nos encontraremos frente a un equipo donde los resultados son alcanzables, pero a largo plazo. También se define como varias personas que intercambian e influyen entre sí para alcanzar un mismo objetivo en la organización; y diferentes actividades en conjunto aumenta tu felicidad en el trabajo compartiendo tus éxitos de trabajo en equipo, potencia el sentido de pertenencia y disminuyen los sentimientos de soledad y aislamiento. En este caso, el beneficio no solo beneficia a la organización sino al equipo en su conjunto, ya que crea un clima de confianza, respeto y cooperación apropiado para cada ámbito, ya sea profesional o personal, multiplicado por dos (Toro Suárez, 2015).

Rodríguez (2008) El trabajo en equipo es considerado como un estilo laboral el cual incluye aceptar un conjunto de valores, lograr un espíritu vivo entre los colaboradores. También es considerado como un modelo participativo, que se asienta sobre una confianza interpersonal, comunicación, el apoyo mutuo, respetar las opiniones de los demás y que excede la forma tradicional de trabajo. Por lo que en el trabajo en equipo está basado en 5 Cs: Complementario: Cada miembro del equipo tiene una parte importante del trabajo final. Coordinación: El equipo de trabajo debe de ser guiado por un líder para el logro de objetivos. Comunicación: La comunicación debe ser abierta entre el equipo de trabajo ya que tendrán actividades individuales que posteriormente en coordinación con los colaboradores de sacará adelante la empresa. Confianza: La confianza permite aceptar y apostar por el éxito del equipo. Compromiso: Cada colaborador aportará lo mejor de sí mismo en trata de contribuir al logro del objetivo sin tratar de sobresalir entre sus compañeros.

Para la segunda **variable desarrollo organizacional** se ha considerado

teorías relacionadas a la variable y sus dimensiones, por lo que se han tomado los siguientes autores:

Hernández, Espinoza y Gallardo (2011) Debido a que asumen una posición humanista, los modelos que proponen también son consistentes con la teoría del comportamiento, donde las personas y sus valores son cruciales para el crecimiento organizacional. Con relación al desarrollo organizacional, Hernández (2011) lo manifiesta que es una estrategia para hacer frente a posibles incidentes en la organización, por lo que la planificación debe hacerse con una serie de actividades y estrategias para eliminar ; los autores dimensionan el desarrollo organizacional en cultura organizacional, cambio organizacional y comunicación; De igual forma, en relación al aspecto 1, se enfatiza que la cultura organizacional determina las acciones y formas de trabajar de los empleados, pues en ella se incluyen sus creencias y valores.

Audirac, C. (2012) El desarrollo organizacional es una metodología educativa aplicada para alcanzar el cambio planificado en una organización, centrándose en los valores, actitudes, actitudes y ambiente organizacional, centrada en los colaboradores, derivada y enfocada en las metas, estructuras o métodos de gestión de la organización. El cambio solicitado está directamente relacionado con los requisitos o requisitos que la organización está tratando de cumplir. Se basa en una estrategia educativa que enfatiza la importancia del comportamiento experimentado en entorno colaborativo entre el agente de cambio y 105 componentes del sistema del cliente, con 105 agentes de cambio que representan la filosofía social; un conjunto de valores relacionados con todo el universo y las organizaciones humanas en particular, que crea sus metodologías, definen sus interacciones y determinan en gran medida su respuesta al sistema cliente. El desarrollo organizacional consiste esencialmente en una metodología educativa que utiliza los medios más extensos del comportamiento experiencial para lograr una mayor y mejor capacidad organizacional en un entorno cambiante.

Guízar, R. (2013) Considera al desarrollo organizacional la mezcla de la ciencia y el arte eso lo convierte en una disciplina espectacular. Asimismo, Guzmán, A. (2013) indica que el DO se trata del estudio de los procesos sociales que tienen lugar en la organización para ayudar a los miembros de la empresa a identificar los obstáculos que impiden sus actividades de manera efectiva como equipo y toman medidas para optimizar la calidad de sus relaciones y tener un impacto efectivo y revelador en las metas de éxito de la organización. También Warnen, G. (2013) menciona que el DO es una estrategia educativa donde se puede realizar cambios en las creencias, actitudes, valores y estructura de la organización donde se podrán adaptar al cambio tecnológico y nuevos desafíos por la globalización.

Faria, F. (2010) Define al DO como cambios estipulados a partir de un diagnóstico, en este proceso se pueden emplear estrategias, métodos e instrumentos que tiene como propósito alcanzar poco a poco el perfeccionamiento de la organización y sus miembros aumentando la productividad, para ello debe ser un sistema abierto donde los integrantes puedan potencializar sus habilidades, ya que debe de enfrentar los diversos cambios. La nueva praxis del DO es ir más allá de lo tradicional, teniendo objetivos claros con eficiencia y un mayor grado de productividad, obteniendo más beneficios al optimizar los servicios.

Molina, H. (2000) El DO surgió a raíz de los cambios y del conocimiento de las ciencias sociales aplicadas. Los cambios apresurados dentro de una organización, en un ambiente organizado de tener los procesos y estructuras de la organización establecidos, actualmente se da mayor flexibilidad a la de un patrón tradicional. Se requiere nuevas habilidades personales y organizaciones que pueden contribuir una iniciativa del personal, y para obtener resultados se esté dispuesto a correr riesgos. Asimismo, se menciona la teoría del cambio organizacional que explica en tres direcciones principales, la histórica, la moderna y la posmoderna, de los cuales se puede explicar el desarrollo dentro de una organización, por lo que se entiende como el producto de fuerzas externas incrustadas en los sistemas socioeconómicos, o por el contrario, del comportamiento de quienes

determinan la estrategia en la organización.

Asimismo, después de exhibir los antecedentes de investigación y teorías sobre variables se tiene como autor principal de la variable trabajo en equipo a Baguer, 2009, y para nuestra segunda variable desarrollo organizacional nuestro autor principal es Hernández, Gallardo y Espinoza en el 2011. Las definiciones de cada una de las variables se especificarán en la metodología y operacionalización de variables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El presente estudio es de tipo aplicada, cuyo propósito es práctico ya que se investiga para intervenir, convertir o desarrollar modificaciones en un mismo contexto (Carrasco, 2005).

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño empleado es no experimental, de corte transversal y de carácter correlacional. También Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos indican que la investigación de este tipo de diseño es cuando no se maniobran las variables a estudiar, por el contrario, solo se observa a los objetos de estudio como son en su contexto natural, de carácter correlacional ya que se quiere hallar la relación entre ambas variables y de corte transversal porque los datos han sido recabados en un solo momento que posteriormente se describirá.

Asimismo, se puede indicar que es una investigación cuantitativa, ya que se empleará datos estadísticos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Para Baguer (2009), el trabajo en equipo es un grupo de personas que combinan sus esfuerzos individuales para alcanzar la meta planificada el cual es obtenido con la participación individual de los miembros, teniendo en cuenta la capacidad y habilidades de cada uno de los miembros para fortalecer y maximizar los logros establecidos hacia este objetivo en común.

Definición operacional, se aplicará un cuestionario de 18 ítems con escala valorativa de alto, medio y bajo

Sus **dimensiones** son: Empowerment, convivencia y dinámica de grupos.

Asimismo, se consideró la **Escala de medición** ordinal tipo Likert:

- 5 (Muy de acuerdo)
- 4 (Parcialmente de acuerdo)
- 3 (Indiferente)
- 2 (Parcialmente en desacuerdo)
- 1 (Muy en desacuerdo)

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Definición conceptual: Según Hernández en el 2011, el desarrollo organización es una estrategia para enfrentar y/o solucionar los incidentes que se pueden presentar en dicha organización, para ello se debe planificar una serie de actividades y acciones para eliminar riesgos que se presenten y de esta manera optimizar las oportunidades.

Definición operacional: se aplicará un cuestionario de 20 ítems con escala valorativa de alto, medio y bajo.

Sus dimensiones son cultural organizacional, cambio organizacional, comunicación y administración de los recursos humanos.

Asimismo, se consideró la **Escala de medición** ordinal tipo Likert:

- 5 (Muy de acuerdo)
- 4 (Parcialmente de acuerdo)
- 3 (Indiferente)
- 2 (Parcialmente en desacuerdo)
- 1 (Muy en desacuerdo)

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población: Jany (citado por Bernal, 2010) considero que la población es el total de personas que cuentan con ciertas similitudes en sus rasgos individuales, en las cuales se desea hacer el estudio. Por lo que en el presente estudio la población está conformada por 34 colaboradores, entre varones y mujeres que vienen laborando en una Institución Educativa en el Distrito de Lima.

Criterios de inclusión: Se ha considerado a la totalidad del personal administrativo de una Institución Educativa de un Distrito de Lima.

Criterios de exclusión: Se ha tomado en cuenta al personal no administrativo que forma parte de nuestra Institución Educativa a estudiar.

3.3.2 Muestra: Según Bernal (2010), hace mención que la muestra es una parte de la población de quienes se extrae información para la investigación. En referencia al presente estudio es de muestra es no probabilística que de acuerdo a Monje en el 2011 menciona que es la selección de personas con determinadas características. Ya que en nuestro estudio no se utilizaron coeficientes de probabilidad, por lo tanto, la muestra que se considero fue de los 34 colaboradores de una Institución Educativa de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica empleada en el presente estudio es la encuesta definida por Monje

en el 2011 como un método adecuado para estudiar distintos hechos y características de la población estudiada que están dispuestas a informar. Por lo que el instrumento utilizado fue el cuestionario definido por el mismo autor como un formulario escrito por el investigador, el cual tiene como ventaja que reduce el sesgo causado por la presencia del encuestador, es un formato simple que proporciona el análisis y disminuye los costos de aplicación. Por ello en el presente estudio se empleó un cuestionario de dieciocho ítems por cada variable.

Asimismo, como lo afirma Bernal en el 2010 un instrumento es válido cuando mide aquello por lo que fue destinado a medir. También Anastasi y Urbina en 1988 mencionaron que la validez hace referencia lo que mide el instrumento y que este lo realice de la mejor manera logrando lo que se quiere medir. Por lo que en el presente estudio se validó nuestros instrumentos con 3 expertos en el tema que se viene investigando.

TABLA 1

Validación del instrumento:

Profesional (experto)	Sugerencias	Validado
Mg. Daniel Cárdenas Canales		Si
Dr. Miguel Angel Pérez Pérez		Si
Dr. Raúl Delgado Arenas		Si

Fuente: Elaboración propia

De igual modo es importante la credibilidad o confiabilidad definido por Bernal en el 2010 que un instrumento es confiable cuando el resultado obtenido es el mismo al ser recabado por distintos medios, este debe ser consistente. Es por ello que es importante la credibilidad de nuestro instrumento, la confiabilidad de aplicación de la encuesta se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach a través del programa SPSS.

TABLA 2

Prueba de fiabilidad, variable 1 Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.909	18

Fuente SPSS

Interpretación: La variable 1 trabajo en equipo está compuesto por 18 interrogaciones del formulario, el resultado del Alfa de Cronbach fue de .909 ello indica que el instrumento es confiable.

TABLA 3

Prueba de fiabilidad, variable 2 Desarrollo Organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.892	20

Fuente SPSS

Interpretación: La variable 2 desarrollo organizacional está compuesto por 20 interrogaciones del formulario, el resultado del Alfa de Cronbach fue de .892 ello indica que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

En primer lugar en la presente investigación se determinó el número de la población, quienes serán participes de esta investigación que estuvo conformado por 34 colaboradores de una Institución Educativa del Distrito de Lima, por lo que se adaptó el cuestionario para nuestras dos variables (trabajo en equipo y desarrollo organizacional), de acuerdo a nuestro cuadro de operacionalización de variables, con respecto al instrumento se validó a través del juicio de expertos, también se realizó la prueba de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Posteriormente se recabo la información a través del formulario virtual Google forms, los

resultados obtenidos fueron procesados utilizando el SPSS v23 en español.

Con relación a la manipulación de las variables podemos indicar que la investigación es de tipo aplicada y de diseño no experimental, de carácter correlacional y de corte transversal, dado que se pretende medir y evaluar si existe nexo entre las variables de trabajo en equipo y desarrollo organizacional, sin manipular ninguna de ellas, el tratamiento de la información debe ser objetiva.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación, los datos obtenidos mediante el formulario Google forms se analizaron mediante hoja de cálculo de Excel y SPSS, ensayo Shapiro Wilks que según Mohd en el 2011 hace referencia que es el ensayo con mayor eficacia cuando la muestra es inferior a 50, es por ello que se ha considerado ya que la muestra en el estudio es de 34 colaboradores por lo que se realizará la prueba de normalidad del Shapiro Wilks.

Asimismo, se empleó el método de inferencial para la prueba de hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman y sus interpretaciones de los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo al Informe de Belmont hace mención que los principios éticos básicos hace referencia a los criterios que sirven para evidenciar muchas pautas éticas y estimaciones del accionar humano. En el presente estudio se tiene como muestra a 34 colaboradores administrativos de una Institución Educativa del Distrito de Lima, por lo que se ha considerado el principio ético del respeto ya que se respetará su autonomía y protección de los datos de los colaboradores encuestados. Asimismo, se mantendrá en

anonimato a los participantes y los resultados obtenidos serán exclusivamente para investigaciones posteriores a este.

IV. RESULTADOS

Los frutos obtenidos en la presente investigación tienen como cimiento los objetivos planteados. Para ello se realizó el cuestionario a 34 colaboradores de una Institución Educativa de la ciudad de Lima. Asimismo, los resultados adquiridos se procedieron analizarlo a través de tablas que se presenta a continuación:

Tabla 4

V1 - Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	35.3	35.3	35.3
	MEDIO	11	32.4	32.4	67.6
	ALTO	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 4 podemos visualizar que una Institución educativa de un distrito de Lima, tenemos un 35.3% de nivel bajo de trabajo en equipo, un 32.4% de nivel medio y de nivel alto.

El trabajo en equipo en una Institución educativa de un Distrito de Lima se constituye un factor negativo, ya que el empoderamiento, la convivencia y la dinámica de grupos no se encuentra afianzado para el logro de un trabajo en conjunto, por lo que se percibe que se desarrolló más un trabajo individualizado.

Tabla 5

V2 – Desarrollo Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	35.3	35.3	35.3
	MEDIO	12	35.3	35.3	70.6

ALTO	10	29.4	29.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 5 podemos visualizar que una Institución educativa de un distrito de Lima, tenemos un 35.3% de nivel bajo de desarrollo organizacional, al igual que un nivel medio, mientras que el 29.4% de nivel alto.

El desarrollo organizacional en una Institución educativa de un Distrito de Lima se constituye un factor negativo ya que la relación entre los colaboradores no es la adecuada, también no sienten el reconocimiento de la Institución por lo que no se logra alcanzar un desarrollo organizacional deseado.

Tabla 6

D1 – Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	35.3	35.3	35.3
	MEDIO	14	41.2	41.2	76.5
	ALTO	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 6 podemos visualizar que un 41.2% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel medio de en empowerment, un 35.3% de nivel bajo, mientras que solo un 23.5% considera que el nivel de esta dimensión es alto.

Los colaboradores están en desacuerdo en algunos aspectos en el empowerment desarrollado en la Institución de un distrito de Lima, sobre todo porque los compañeros de trabajo muchas veces no cumplen con lo asignado por su líder, ya que no se desarrolló un clima de confianza adecuado y por ello no se logró alcanzar los objetivos esperados.

Tabla 7**D2 – Convivencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	35.3	35.3	35.3
	MEDIO	12	35.3	35.3	70.6
	ALTO	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 7 podemos visualizar que un 35.3% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel bajo de convivencia, uno 35.3% un nivel medio, mientras que solo un 29.4% considera que el nivel de esta dimensión es alto.

Los colaboradores consideran que la convivencia entre ellos no es la adecuada, sobre todo porque muchas veces sus opiniones no son tomadas en cuenta en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa de un distrito de Lima.

Tabla 8**D3 – Dinámicas de grupos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	35.3	35.3	35.3
	MEDIO	11	32.4	32.4	67.6
	ALTO	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 8 podemos visualizar que un 35.3% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel bajo en dinámicas de grupos, mientras que un 32.4% considera que el nivel de esta dimensión es medio y alto.

Los colaboradores no generan una dinámica de grupos esperado, sobre todo porque las actividades no son planificadas con tiempo y algunos no pueden participar ya que cumplen con otras tareas encomendadas, y ello generó que no se cumpliera a la vez con algunas funciones asignadas dentro de la dinámica de grupo.

OG: Determinar el nexo que existe entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Tabla 9

V1 – Trabajo en equipo * V2 – Desarrollo organizacional

			V2 – Desarrollo organizacional			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
V1 – Trabajo en equipo	BAJO	Recuento	11	1	0	12
		% del total	32.4%	2.9%	0.0%	35.3%
	MEDIO	Recuento	1	7	3	11
		% del total	2.9%	20.6%	8.8%	32.4%
	ALTO	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0.0%	11.8%	20.6%	32.4%
Total		Recuento	12	12	10	34
		% del total	35.3%	35.3%	29.4%	100.0%

Fuente: SPSS v23

En la tabla 9 podemos visualizar que un 32.4% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel bajo en el nexo de la variable trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, mientras que un 20.6% considera que el nivel de esta relación de variables es medio y alto.

Los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima consideran que el trabajo en equipo no contribuye al desarrollo organizacional ya que el 32.4% indican señalan un nivel bajo y realizan más actividades individuales, sin embargo, ello conlleva al no cumplir

con los objetivos propuestos por la organización. Por otro lado, el 20.6% considera que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de metas y se tratan de integrar por ello.

OE1: Determinar el nexo que existe entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Tabla 10

D1 – Empowerment * V2 – Desarrollo organizacional

			V2 – Desarrollo organizacional			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
D1 - Empowerment	BAJO	Recuento	9	2	1	12
		% del total	26.5%	5.9%	2.9%	35.3%
	MEDIO	Recuento	2	8	4	14
		% del total	5.9%	23.5%	11.8%	41.2%
	ALTO	Recuento	1	2	5	8
		% del total	2.9%	5.9%	14.7%	23.5%
Total		Recuento	12	12	10	34
		% del total	35.3%	35.3%	29.4%	100.0%

Fuente: SPSS v23

En la tabla 10 podemos visualizar que un 26.5% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel bajo en el nexo de la primera dimensión empowerment y el desarrollo organizacional, mientras que un 23.5% considera que el nivel es medio y el 14.7% señala que es de un nivel alto.

Los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima el 26.5% señala que el empowerment influye en un nivel bajo en el desarrollo organizacional, ya que consideran que el desarrollo de su Institución no solo va depende del líder, si no del cumplimiento de cada una de sus funciones ya sea individual o en equipo. Sin embargo, tenemos el 23.5% y 14.7% que considera que si influye el empowerment en el desarrollo de su Institución.

OE2: Determinar el nexo que existe entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Tabla 11

D2 – Convivencia * V2 – Desarrollo organizacional

			V2 – Desarrollo organizacional			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
D2 - Convivencia	BAJO	Recuento	10	2	0	12
		% del total	29.4%	5.9%	0.0%	35.3%
	MEDIO	Recuento	2	6	4	12
		% del total	5.9%	17.6%	11.8%	35.3%
	ALTO	Recuento	0	4	6	10
		% del total	0.0%	11.8%	17.6%	29.4%
Total	Recuento	12	12	10	34	
	% del total	35.3%	35.3%	29.4%	100.0%	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 11 podemos visualizar que un 29.4% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel bajo en el nexo de la segunda dimensión convivencia y el desarrollo organizacional, mientras que un 17.6% considera que el nivel es medio y alto.

Los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima el 29.4% señala que la convivencia influye en un nivel bajo en el desarrollo organizacional, ya que no consideran el contacto interpersonal y comportamiento entre sus compañeros como relevante para el desarrollo de su Institución.

OE3: Determinar el nexo que existe entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Tabla 12

D3 – Dinámica de grupos * V2 – Desarrollo organizacional

			V2 – Desarrollo organizacional			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
D3 – Dinámica de grupos	BAJO	Recuento	10	2	0	12
		% del total	29.4%	5.9%	0.0%	35.3%
	MEDIO	Recuento	2	5	4	11
		% del total	5.9%	14.7%	11.8%	32.4%
	ALTO	Recuento	0	5	6	11
		% del total	0.0%	14.7%	17.6%	32.4%
Total	Recuento	12	12	10	34	
	% del total	35.3%	35.3%	29.4%	100.0%	

Fuente: SPSS v23

En la tabla 12 podemos visualizar que un 29.4% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel bajo en el nexo de la tercera dimensión dinámicas de grupo y el desarrollo organizacional, mientras que un 14.7% considera que el nivel es medio y el 17.6% señala que es de nivel alto.

Los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima el 29.4% señala que la dinámica de grupo influye en un nivel bajo en el desarrollo organizacional, ya que consideran que el cumplimiento de funciones y el compromiso son parte de trabajo por lo que han sido contratados y no logran afianzar el trabajo en equipo entre ellos.

Estadística inferencial:

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk, ello porque la población consultada fue de 34 colaboradores, es decir menor a 50.

H0 = Existe una normalidad en los cuestionarios aplicados respecto a las preguntas

H1 = No existe una normalidad en los cuestionarios aplicados respecto a las preguntas

Significancia de error 0.005.

Tabla 13

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 – Trabajo en equipo	.792	34	<.001
V2 – Desarrollo organizacional	.798	34	<.001
D1 - Empowerment	.805	34	<.001
D2 - Convivencia	.798	34	<.001
D3 – Dinámica de grupos	.792	34	<.001

Fuente: SPSS v23

De acuerdo con el número de encuestados que fueron 34 colaboradores se usó la prueba de normalidad shapiro wilk, el cual nos arroja un indicador favorable ya que el valor de sig. = .001 < 0.005 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (H1) los datos de la muestra no se distribuyen de forma normal, por lo tanto, para la prueba de hipótesis planteada en el presente estudio de investigación se empleará la técnica no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis principal: Se procedió a utilizar el coeficiente de Rho de Spearman como prueba no paramétrica, para realizar la verificación de nivel de correlación y aceptación de la hipótesis principal planteada.

H1 = Existe un nexo significativo entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022.

H0 = No Existe un nexo significativo entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022.

Valor de significancia 0.05

Tabla 14**Correlaciones**

			V1 -Trabajo en equipo	V2 – Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	V1 – Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1.000	.808**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
	V2 – Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	.808**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

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

Fuente: SPSS v23

En la tabla 14 se puede observar que el nivel de relación que existe entre las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.808 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis específica 1: Se procedió a utilizar el coeficiente de Rho de Spearman como prueba no paramétrica, para realizar la verificación de nivel de correlación y aceptación de la hipótesis específica 1 planteada.

H1 = Existe un nexo significativo entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

H0 = No Existe un nexo significativo entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Valor de significancia 0.005

Tabla 15

Correlaciones

			D1 - Empowerment	V2 – Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	D1 - Empowerment	Coefficiente de correlación	1.000	.578**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
	V2 – Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	.578**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

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

Fuente: SPSS v23

En la tabla 15 se puede observar que el nivel de relación que existe entre la dimensión 1 empowerment y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.578 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva moderada, con P valor <0.001 (P< 0.05) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis específica 2: Se procedió a utilizar el coeficiente de Rho de Spearman como prueba no paramétrica, para realizar la verificación de nivel de correlación y aceptación de la hipótesis específica 2 planteada.

H1 = Existe un nexo significativo entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

H0 = No Existe un nexo significativo entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Valor de significancia 0.005

Tabla 16

			D2 – Convivencia	V2 – Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	D2 – Convivencia	Coefficiente de correlación	1.000	.734**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
	V2 – Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	.734**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

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

Fuente: SPSS v23

En la tabla 16 se puede observar que el nivel de relación que existe entre la dimensión 2 convivencia y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.734 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis específica 3: Se procedió a utilizar el coeficiente de Rho de Spearman como prueba no paramétrica, para realizar la verificación de nivel de correlación y aceptación de la hipótesis específica 3 planteada.

H1 = Existe un nexo significativo entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

H0 = No Existe un nexo significativo entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022

Valor de significancia 0.005

Tabla 17

Correlaciones			D3 – Dinámica de grupos	V2 – Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	D3 – Dinámica de grupos	Coeficiente de correlación	1.000	.719**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	34	34
	V2 – Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	.719**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: SPSS v23

En la tabla 17 se puede observar que el nivel de relación que existe entre la dimensión 3 dinámica de grupos y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.719 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Para el presente estudio luego de obtener y analizar los resultados encontrados, procedimos a realizar la discusión con nuestros antecedentes planteados:

El resultado en cuanto a la primera variable trabajo en equipo en una Institución educativa de un Distrito de Lima se constituye un factor negativo, ya que el empoderamiento, la convivencia y la dinámica de grupos no se encuentra afianzado para el logro de un trabajo en conjunto, por lo que se percibe que se desarrolló más un trabajo individualizado. Se obtuvo un 35.3% de nivel bajo de trabajo en equipo, un 32.4% de nivel medio y de nivel alto. También tenemos el resultado en cuanto a la segunda variable desarrollo organizacional en una Institución educativa de un Distrito de Lima se constituye un factor negativo ya que la relación entre los colaboradores no es la adecuada, también no sienten el reconocimiento de la Institución por lo que no se logra alcanzar un desarrollo organizacional deseado. Se obtuvo un 35.3% de nivel bajo de desarrollo organizacional, al igual que un nivel medio, mientras que el 29.4% de nivel alto. Lo que podemos indicar que el resultado obtenido no es lo que se logra apreciar en la Institución de manera observable, el resultado obtenido pudo ser influenciado por varios factores como el tiempo, número de encuestados y tal vez la totalidad del número de preguntas.

El resultado en cuanto a la primera dimensión de la primera variable empowerment nos menciona lo siguiente: Los colaboradores están en desacuerdo en algunos aspectos en el empowerment desarrollado en la Institución de un distrito de Lima, sobre todo porque los compañeros de trabajo muchas veces no cumplen con lo asignado por su líder, ya que no se desarrolló un clima de confianza adecuado y por ello no se logró alcanzar los objetivos esperados. Se obtuvo un 41.2% de los colaboradores de una Institución Educativa de un distrito de Lima considera que hay un nivel medio de en empowerment, un 35.3% de nivel bajo, mientras que solo un 23.5%

considera que el nivel de esta dimensión es alto. También tenemos el resultado de la segunda dimensión de la primera variable convivencia podemos decir que los colaboradores consideran que la convivencia entre ellos no es la adecuada, sobre todo porque muchas veces sus opiniones no son tomadas en cuenta en la toma de decisiones dentro de una Institución Educativa de un distrito de Lima, por lo que se obtuvo un 35.3% un nivel, un 35.3% un nivel medio, mientras que solo un 29.4% considera que el nivel de esta dimensión es alto. Asimismo, tenemos el resultado de la tercera dimensión de la primera variable dinámicas de grupo que señalan que los colaboradores no generan una dinámica de grupos esperado, sobre todo porque las actividades no son planificadas con tiempo y algunos no pueden participar ya que cumplen con otras tareas encomendadas, y ello generó que no se cumpliera a la vez con algunas funciones asignadas dentro de la dinámica de grupo, el resultado fue de un 35.3% considera que hay un nivel bajo, un 32.4% nivel medio y alto. Dado estos resultados podríamos indicar que en las tres dimensiones el que predominan es el nivel bajo por lo que considero que los resultados no fueron los esperados ya que el empowerment, la convivencia y la dinámica de grupos son factores importantes dentro de una Institución y por ende contribuye de alguna manera al desarrollo organizacional, al considerarse en este resultado en el nivel bajo nos lleva a reflexionar el porqué y como cambiar esta perspectiva de los colaboradores.

Los resultados obtenidos en cuanto a la correlación de nuestra hipótesis principal se pueden observar que el nivel de relación que existe entre las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.808 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. También los resultados obtenidos en cuanto a la correlación de nuestra hipótesis específica 1 se puede observar que el nivel de relación que existe entre la dimensión 1 empowerment y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.578 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva moderada, con P valor

<0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, los resultados obtenidos en cuanto a la correlación de nuestra hipótesis específica 2 se puede observar que el nivel de relación que existe entre la dimensión 2 convivencia y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.734 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, los resultados de correlación de nuestra hipótesis específica 3 se puede observar que el nivel de relación que existe entre la dimensión 3 dinámica de grupos y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.719 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

De los antecedentes citados como Carhuancho y Capcha en el 2019, en su investigación de trabajo en equipo y desarrollo organizacional, los resultados encontrados se pueden observar que existe un nexo un poco débil, los resultados de significancia fueron menor al 0.05 según Rho de Spearman. Asimismo, Casanova y Vergaray en el 2020, en su tesis trabajo en equipo y relaciones interpersonales, los resultados obtenidos en la investigación se identificaron que la correlación fue de 0.414 ello indica una asociación buen moderada de las variables estudiadas y obtuvo como producto el valor p de 0.006 lo que representa que es significativa. También Dionicio, A. (2020) hizo un estudio sobre el trabajo en equipo del personal asistencial de un establecimiento de salud, el resultado arrojado fue del 93.3% para el nivel medio. En nuestros antecedentes citados como Carhuancho, Casanova y Dionicio obtuvieron el resultado correlación un poco débil, buena moderada y de nivel medio, resultados opuestos al obtenido en la presente investigación ya que presenta una correlación positiva, la diferencia de nuestros resultados puede ser por otros factores como el número de encuestados, número de preguntas y también el tipo de contrato de los trabajadores, el tiempo en responder la encuesta, la modalidad de trabajo realizado actualmente por la coyuntura actual el cuál

ha influenciado en los resultados.

También mencionaremos a León, J. en el 2013 en su investigación aportes del liderazgo, la comunicación y trabajo en equipo al clima organizacional de la empresa de Colombia sus resultados fueron que el 89% de los colaboradores piensan que cuentan con un líder participativo, el 62% de los colaboradores afirman que el jefe toma en cuenta sus aportes, el 72% participa activamente, el 95% de colaboradores se encuentran satisfechos con el estilo de liderazgo, el 67% considera que existe una comunicación de tipo ascendente. Asimismo, Jiménez, K. (2012) hizo una tesis sobre el diagnóstico del trabajo en equipo en Aggreko de Venezuela, el resultado obtenido fue que el 43.21% en mejora de la organización, 40.74% desarrollo del equipo, 39.51% la relación interpersonal de sus colaboradores, asimismo, a través de la entrevista arrojó que el 100% de colaboradores muestran un alto nivel de compromiso. Además a Tormen, C. (2019) en su investigación sobre el progreso organizacional en la Empresa VEHYSA de Ecuador, se obtuvo como resultado que el 16.50% están totalmente de acuerdo con satisfacción con la empresa y el trabajo que desempeña, el 14.40% están totalmente de acuerdo en indicar que la comunicación es adecuada entre los miembros de la empresa, el 11% está totalmente de acuerdo con la información recibida sin embargo también se aprecia que el 3% está en desacuerdo con ello, el 16.08% está totalmente de acuerdo con las habilidades gerenciales, el 12.60% está totalmente de acuerdo con la carga laboral y la remuneración, el 19% está totalmente de acuerdo que las actividades que se desarrollan es en equipo para el logro de objetivos, el 12.75% está totalmente de acuerdo con la capacitación recibida, el 17.75% está totalmente de acuerdo que los productos vendidos por la empresa son de mejor calidad que el de su competencia. En nuestros antecedentes citados como León, Jiménez y Tormen obtuvieron el resultado porcentual de la percepción de los trabajadores en cuanto a sus variables de trabajo en equipo y desarrollo organizacional fueron positivos en algunos indicadores y negativos en otros, en contrastación con los resultados obtenidos en la presente investigación es de nivel bajo pero de una correlación significativa positivamente, la diferencia de nuestros resultados

se debe a que los antecedentes mencionados son del extranjero, diferente cultural, sociedad, percepción, nivel de instrucción entre otros, asimismo, número de encuestados y preguntas aplicadas.

Por otro lado, tenemos nuestros antecedentes con los mismos resultados obtenidos presentados por Villa, E. (2020) hizo una tesis sobre la gestión y el progreso de una empresa en el país de Ecuador, el resultado de la comprobación de la hipótesis se usó el chi cuadrado obtenido el 2,13 en la tabla de distribución, es decir contradice la hipótesis nula y reconoce la hipótesis alternativa, el cual afirma que la gestión y desarrollo organizacional están significativamente relacionados. También Tineo, D. (2020) hizo una tesis sobre el progreso institucional y satisfacción de los colaboradores en una Institución formativa de Lima, el resultado obtenido fue la comprobación de la hipótesis con Rho de Spearman resultó a 0.79 considerado positivo, con un nivel significativo de $(0.000 < 0,05)$ por lo que se afirma que si existe un nexo entre ambas variables. Además, Paco, V. (2020) en su tesis el liderazgo y su relación con el progreso institucional en la organización Exactum Bussines, su resultado obtenido fue Rho Spearman de 0.899 que nos muestra una correlación significativa entre las dos variables. En nuestros antecedentes citados como Villa, Tineo y Paco obtuvieron el resultado correlación positivo el cual es el mismo resultado obtenido en la presente investigación ya que presenta una correlación positiva, por lo que considero que nuestras variables de estudio tienen una relación directa y se debe de trabajar en mejorarlo para que se pueda obtener mayores logros en sus Instituciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determina que el nivel de relación que existe entre las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.808 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Se determina que el nivel de relación que existe entre la dimensión 1 empowerment y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.578 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva moderada, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: Se determina que el nivel de relación que existe entre la dimensión 2 convivencia y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.734 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: Se determina que el nivel de relación que existe entre la dimensión 3 dinámica de grupos y la variable 2 desarrollo organizacional en una Institución educativa de un distrito de Lima es de 0.719 por lo que podemos afirmar que existe un nivel de correlación positiva alta, con P valor <0.001 ($P < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que al tener un nivel significativo de correlación positiva alta entre las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional, ello se debe de trabajar a la mano tanto las autoridades con sus colaboradores, tal vez implementando mayores capacitaciones, desarrollo de actividades de confraternidad y apoyo mutuo para que la labor realizada sea en equipo y ello conlleve al desarrollo organizacional esperado.

Segunda: Se recomienda que al tener un nivel significativo de correlación positiva moderada entre la dimensión 1 empowerment y la variable 2 desarrollo organizacional, el liderazgo debe de ser horizontal el cual va a permitir al colaborador tener iniciativa en la toma de decisiones y con ello contribuye agilizar procesos administrativos.

Tercera: Se recomienda que al tener un nivel significativo de correlación positiva alta entre la dimensión 2 convivencia y la variable 2 desarrollo organizacional, se debe desarrollar actividades compartidas entre los colaboradores, implementar una capacitación de trabajo en equipo ya que ello permitirá el avance de los objetivos planteados.

Cuarta: Se recomienda que al tener un nivel significativo de correlación positiva alta entre la dimensión 3 dinámicas de grupo y la variable 2 desarrollo organizacional, se debe programar, reuniones, actividades y entregas de resultados e informes con un tiempo prudente para el cumplimiento de lo solicitado.

REFERENCIAS

- Carhuacho, S. (2019). El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Digital Institucional. Recuperado de: <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/24>
- Casanova, D. (2020). Trabajo en equipo y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” en Trujillo, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de laUCV. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48563>
- Dionicio, A. (2021). Trabajo en equipo del personal asistencial en el Centro de Salud Peralvillo, 2020. [Tesis de Pregado - Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Digital Institucional. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5133>
- León, J. (2013). Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Digital Institucional. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/12036>
- Jiménez, K. (2012). Diagnóstico del trabajo en equipo en Aggreko de Venezuela. [Tesis de Especialización o Especialista en Desarrollo Organizacional, Universidad Católica Andrés Bello]. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3416.pdf>

Tormen, C. (2019). Desarrollo organizacional en la empresa VEHYSA, 2019. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Recuperado de:

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>

Villa, E. (2020). La gestión empresarial y el desarrollo organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C. en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo [Tesis para la obtención el título de Ingeniería Comercial, Universidad Nacional de Chimborazo]. Recuperado de:

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7235>

Tineo, D. (2020). Desarrollo organizacional y Satisfacción laboral en las instituciones educativas Innova Schools, Lima norte 2020 [Tesis de maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48769>

Paco, V. (2020). El liderazgo y su relación con el desarrollo organizacional en la empresa Exactum Bussines, San Isidro 2019 [Tesis para optar el grado de bachiller en ciencias administrativas y gestión de empresas, Universidad Peruana de las Américas]. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1169/PACO%20ROJAS%2C%20VICTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Benavides, Manzano, Aragón. (2017). La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares, en el caso particular de la Empresa AVPSA [Tesis de maestría en Administración, Universidad Autónoma de Puebla]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/416>

Artusi, Verderio, Marubini (2002), Bravais-Pearson and Spearman correlation coefficients: meaning, test of hypothesis and confidence interval. The International Journal of Biological Markers, Vol. 17 no. 2, pp. 148-151. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/172460080201700213>

Mohd, R. N. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. Vol.2 No.1, 21-33, 2011. Universiti Teknologi MARA. Shah Alam, Selangor, Malaysia. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Bee_Yap/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov

ANEXOS:

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES						
			VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPO						
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal		Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTE MS	ESCALA
¿Qué nexos existen entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?	Determinar el nexo que existe entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	Existe un nexo significativo entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	T R A B A J O E N E M P O W E R M E N T O	Para Baguer (2009), el trabajo en equipo es un grupo de personas que combinan sus esfuerzos individuales para alcanzar la meta planificada el cual es obtenido con la participación individual de los miembros, teniendo en cuenta la capacidad y habilidades de cada uno de los miembros para fortalecer y maximizar los logros establecidos hacia este objetivo en común.	Se aplicará un cuestionario de 18 ítems con escala valorativa de alto, medio y bajo.	EMPOWERMENT	Dirección	4	Ordinal de tipo Likert [1]
							Responsabilidad	2	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	E N E M P O W E R M E N T O			CONVIVENCIA	Contacto	2	Parcialmente Desacuerdo” [2]
							Comportamiento	4	
¿Qué relación existe entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?	Determinar el nexo que existe entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	Existe un nexo significativo entre empowerment y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	E N E M P O W E R M E N T O			DINÁMICAS DE GRUPOS	Cumplimiento de funciones	4	Parcialmente de acuerdo” [5]
							Compromiso	2	
			VARIABLE DEPENDIENTE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
¿Qué nexos existen entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?	Determinar el nexo que existe entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	Existe un nexo significativo entre convivencia y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	D E S A R R O L L O	Según Hernández en el 2011, el desarrollo organizacional es una estrategia para enfrentar y/o solucionar los incidentes que se pueden presentar en dicha organización, para ello se debe planificar una serie de	Se aplicará un cuestionario de 20 ítems con escala	CULTURA ORGANIZACIONAL	Maneja la Institución eficientemente.	3	Ordinal de tipo Likert [1]
							Clima laboral.	3	
						CAMBIO ORGANIZACION	Brinda soporte ante los cambios.	1	“Muy en desacuerdo”

Educativa de un Distrito de Lima, 2022?	una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	O R G A N I Z A C I O N A L	actividades y acciones para eliminar riesgos que se presenten y de esta manera optimizar las oportunidades.	valorativa de alto, medio y bajo.	AL	Utiliza estrategias de cambios.	1	[2] Parcialmente Desacuerdo” [3] “Indiferente” [4] Parcialmente de acuerdo” [5] “Muy de acuerdo”			
										La comunicación es asertiva y oportuna.	3	
										COMUNICACIÓN	Se resuelve conflictos de manera eficiente.	2
										ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Sistema de reconocimiento laboral.	1
											Desarrollo profesional	2
											Administración del estrés y condiciones de trabajo	4
¿Qué nexo existe entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022?	Determinar el nexo que existe entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022	Existe un nexo significativo entre dinámica de grupos y el desarrollo organizacional de una Institución Educativa de un Distrito de Lima, 2022										

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

Operacionalización de la variable “Trabajo en Equipo”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Empowerment	Dirección	1,2,5,6	Ordinal de tipo Likert	
	Responsabilidad	3,4.		
Convivencia	Contacto	7,8	[1] “Muy en desacuerdo”	“Alto”
	Comportamiento	9, 10,11,12,	[2] “Parcialmente Desacuerdo”	[63 – 100]
Dinámicas de grupos	Cumplimiento de funciones	13,14,15,16	[3] “Indiferente”	“Medio”
	Compromiso	17,18.	[4] “Parcialmente de acuerdo”	[31 – 62]
			[5] “Muy de acuerdo”	“Bajo” [19-30]

Operacionalización de la variable “Desarrollo Organizacional”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Cultura organizacional	Maneja la organización eficientemente.	1,2,3	Ordinal de tipo Likert	“Alto”
	Clima laboral	4,5,6		
Cambio organizacional	Brinda soporte ante los cambios.	72	“Muy en desacuerdo”	[63 – 100]
	Utiliza estrategias de cambio.	8	[2]	
Comunicación	La comunicación es asertiva y oportuna.	9,10,11	“Parcialmente Desacuerdo”	“Medio”
	Se resuelve conflictos de manera eficiente.	12,13	[3]	[31 – 62]
Administración de los recursos humanos	Sistema de reconocimiento laboral.	14	[4]	
	Desarrollo profesional.	15,16	“Parcialmente de acuerdo”	“Bajo”
	Administración de estrés y condiciones de trabajo.	17,18,19,20	[5]	[19-30]
			“Muy de acuerdo”	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO 1

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Empowerment							
1	El líder dirige los equipos de trabajo de manera correcta.	X		X		X		
2	La líder incentiva a la autonomía de toma de decisiones en su área de trabajo.	X		X		X		
3	Sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.	X		X		X		
4	Los objetivos logrados en su institución son los esperados por la organización.	X		X		X		
5	Su líder crea un clima de confianza para tomar la iniciativa de un nuevo proyecto que impulse el logro de objetivos.	X		X		X		
6	Su líder fomenta el crecimiento personal y/o profesional dentro de su organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Convivencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El equipo de trabajo distribuye la información de una manera correcta hacia sus colaboradores.	X		X		X		
8	Las opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta dentro de su institución.	X		X		X		
9	Existe un trato cordial y participativo entre compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Los colaboradores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.	X		X		X		
11	El comportamiento y compromiso del equipo de trabajo causa un impacto relevante en la institución.	X		X		X		

12	Se practica el compañerismo y la empatía entre los miembros de la institución.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Dinámica de grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El equipo de trabajo siempre realiza sus actividades de una manera correcta alcanzando los objetivos propuestos.	X		X		X		
14	El equipo de trabajo de las diferentes áreas administrativas se plantea con claridad los objetivos en su institución.	X		X		X		
15	Existe coherencia entre las acciones del grupo de trabajo para favorecer a toda la institución.	X		X		X		
16	Las actividades planificadas en su institución se ejecutan a tiempo.	X		X		X		
17	Cada uno de tus compañeros cumplen con las funciones encomendadas para el logro de objetivos.	X		X		X		
18	Se fomenta el trabajo en equipo mediante diferentes actividades institucionales o de confraternidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CARDENAS CANALES DANIEL** DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia en diez suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Jesús María04.de...JUNIOdel 2022....

.....


Mg. Cardenas Canales Daniel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO 2

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Empowerment							
1	El líder dirige los equipos de trabajo de manera correcta.	X		X		X		
2	La líder incentiva a la autonomía de toma de decisiones en su área de trabajo.	X		X		X		
3	Sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.	X		x		x		
4	Los objetivos logrados en su institución son los esperados por la organización.	x		X		X		
5	Su líder crea un clima de confianza para tomar la iniciativa de un nuevo proyecto que impulse el logro de objetivos.	x		x		x		
6	Su líder fomenta el crecimiento personal y/o profesional dentro de su organización.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Convivencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El equipo de trabajo distribuye la información de una manera correcta hacia sus colaboradores.	x		x		x		
8	Las opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta dentro de su institución.	x		x		x		
9	Existe un trato cordial y participativo entre compañeros de trabajo.	x		x		x		
10	Los colaboradores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.	x		x		x		
11	El comportamiento y compromiso del equipo de trabajo causa un impacto relevante en la institución.	x		x		x		
12	Se practica el compañerismo y la empatía entre los miembros de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dinámica de grupos	Si	No	Si	No	Si	No	

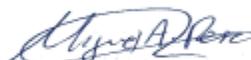
13	El equipo de trabajo siempre realiza sus actividades de una manera correcta alcanzando los objetivos propuestos.	X		X		X	
14	El equipo de trabajo de las diferentes áreas administrativas se plantea con claridad los objetivos en su institución.	X		X		X	
15	Existe coherencia entre las acciones del grupo de trabajo para favorecer a toda la institución.	X		X		X	
16	Las actividades planificadas en su institución se ejecutan a tiempo.	X		X		X	
17	Cada uno de tus compañeros cumplen con las funciones encomendadas para el logro de objetivos.	X		X		X	
18	Se fomenta el trabajo en equipo mediante diferentes actividades institucionales o de confraternidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Pérez Miguel Ángel..... DNI: 07636535

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Psicología.....



San Juan de Lurigancho, 11 de junio de 2022

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO 3

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Empowerment							
1	El líder dirige los equipos de trabajo de manera correcta.	x		x		x		
2	La líder incentiva a la autonomía de toma de decisiones en su área de trabajo.	x		x		x		
3	Sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.	x		x		x		
4	Los objetivos logrados en su institución son los esperados por la organización.	x		x		x		
5	Su líder crea un clima de confianza para tomar la iniciativa de un nuevo proyecto que impulse el logro de objetivos.	x		x		x		
6	Su líder fomenta el crecimiento personal y/o profesional dentro de su organización.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Convivencia	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El equipo de trabajo distribuye la información de una manera correcta hacia sus colaboradores.	x		x		x		
8	Las opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta dentro de su institución.	x		x		x		
9	Existe un trato cordial y participativo entre compañeros de trabajo.	x		x		x		
10	Los colaboradores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.	x		x		x		
11	El comportamiento y compromiso del equipo de trabajo causa un impacto relevante en la institución.	x		x		x		
12	Se practica el compañerismo y la empatía entre los miembros de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dinámica de grupos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El equipo de trabajo siempre realiza sus actividades de una manera correcta alcanzando los objetivos propuestos.	x		x		x		

14	El equipo de trabajo de las diferentes áreas administrativas se plantea con claridad los objetivos en su institución.	x		x		x	
15	Existe coherencia entre las acciones del grupo de trabajo para favorecer a toda la institución.	x		x		x	
16	Las actividades planificadas en su institución se ejecutan a tiempo.	x		x		x	
17	Cada uno de tus compañeros cumple con las funciones encomendadas para el logro de objetivos.	x		x		x	
18	Se fomenta el trabajo en equipo mediante diferentes actividades institucionales o de confraternidad.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Raúl delgado Arenas DNI: 10366449

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación, especialista en evaluación e investigación.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 09 de junio del 2022



Dr. Raúl delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional							
1	El manejo de la institución está siendo liderada eficientemente.	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes.	X		X		X		
3	Las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo.	X		X		X		
4	Los líderes brindan retroalimentación y capacitación para la mejora de mi trabajo.	X		X		X		
5	Me siento contento de trabajar en la institución.							
6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar.							
	DIMENSIÓN 2: Cambio Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me adapto rápidamente a los cambios, pues no me generan malestar ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.	X		X		X		
8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio para el crecimiento organizacional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	

9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente.	X		X		X		
10	La información que me dan es clara y precisa para el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		
11	La información de tareas encomendadas es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo.	X		X		X		
12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente.	x		X		X		
13	Existe integración entre compañeros para brindar solución a cualquier conflicto.	x		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Administración de los Recursos Humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Recibo recompensas y/o reconocimiento constante por mi trabajo.	X		X		X		
15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi empresa.	X		X		X		
16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de esta empresa.	X		X		X		
17	Me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomiendan.	X		X		X		
18	La carga laboral es equilibrada y no me genera estrés.	X		X		X		

19	Mi trabajo no perjudica mi vida personal ni mis tiempos en mi hogar.	X		X		X			
20	Cuento con buenas condiciones del entorno físico en mi centro laboral.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **CARDENAS CANALES DANIEL** DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, no días suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes con media de dimensión

Jesús María.....04.de...JUNIOdel 2022.....

..........
Mg.-Cardenas Canales Daniel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional							
1	El manejo de la institución está siendo liderada eficientemente.	x		x		x		
2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes.	x		x		x		
3	Las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo.	x		x		x		
4	Los líderes brindan retroalimentación y capacitación para la mejora de mi trabajo.	x		x		X		
5	Me siento contento de trabajar en la institución.	X		X		X		
6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cambio Organizacional							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me adapto rápidamente a los cambios, ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.	x		x		x		
8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio para el crecimiento organizacional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación							
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente.	x		x		x		
10	La información que me dan es clara y precisa para el cumplimiento de mis funciones.	x		x		x		
11	La información de tareas encomendadas es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo.	x		x		x		
12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente.	x		x		x		
13	Existe integración entre compañeros para brindar solución a cualquier conflicto.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Administración de los Recursos Humanos							
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Recibo recompensas y/o reconocimiento constante por mi trabajo.	x		x		x		
15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi empresa.	x		x		x		
16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de esta empresa.	x		x		x		

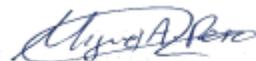
17	Me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomiendan.	x		x		x	
18	La carga laboral es equilibrada, ya que puedo organizarme sin generarme estrés.	x		x		X	
19	Mi trabajo perjudica mi vida personal y mis tiempos en mi hogar.	x		x		X	
20	Cuento con buenas condiciones del entorno físico en mi centro laboral.	x		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisar las observaciones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Pérez Miguel Ángel DNI: 07636535

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Psicología



San Juan de Lurigancho, 11 de junio de 2022

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cultura Organizacional								
1	El manejo de la institución está siendo liderada eficientemente.	x		x		x		
2	Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes.	x		x		x		
3	Las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo.	x		x		x		
4	Los líderes brindan retroalimentación y capacitación para la mejora de mi trabajo.	x		x		x		
5	Me siento contento de trabajar en la institución.	x		x		x		
6	En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Cambio Organizacional								
7	Me adapto rápidamente a los cambios, pues no me generan malestar ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes.	x		x		x		
8	Utiliza estrategias innovadoras de cambio para el crecimiento organizacional.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
9	Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente.	x		x		x		
10	La información que me dan es clara y precisa para el cumplimiento de mis funciones.	x		x		x		
11	La información de tareas encomendadas es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo.	x		x		x		
12	Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente.	x		x		x		
13	Existe integración entre compañeros para brindar solución a cualquier conflicto.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Administración de los Recursos Humanos								
14	Recibo recompensas y/o reconocimiento constante por mi trabajo.	x		x		x		
15	Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi empresa.	x		x		x		
16	La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de esta empresa.	x		x		x		

17	Me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me encomiendan.	x		x		x	
18	La carga laboral es equilibrada y no me genera estrés.	x		x		x	
19	Mi trabajo no perjudica mi vida personal ni mis tiempos en mi hogar.	x		x		x	
20	Cuento con buenas condiciones del entorno físico en mi centro laboral.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con los criterios de suficiencia, objetividad y pertinencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Delgado Arenas Raúl DNI: 10366449

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación, especialista en evaluación e investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 09 de junio del 2022



Dr. Raúl delgado Arenas

INSTRUMENTO APLICADO:

INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: "TRABAJO EN EQUIPO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL"

Gracias por participar en la encuesta...

Esperamos que contestes de forma sincera y directa.

La encuesta es TOTALMENTE ANÓNIMA y solo te pedimos tu punto de vista profesional.

La escala que mide las variables son:

1 = Muy en desacuerdo

2 = Parcialmente en desacuerdo

3 = Indiferente

4 = Parcialmente de acuerdo

5 = Muy acuerdo

Gracias por tu participación.

 mtoribio@ucv.edu.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

1. El líder dirige los equipos de trabajo de manera correcta. *

1 2 3 4 5

Muy en desacuerdo

Muy de acuerdo

2. La líder incentiva a la autonomía de toma de decisiones en su área de trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

3. Sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

4. Los objetivos logrados en su institución son los esperados por la organización. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

5. Su líder crea un clima de confianza para tomar la iniciativa de un nuevo proyecto que impulse el logro de objetivos. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

6. Su líder fomenta el crecimiento personal y/o profesional dentro de su organización. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

7. El equipo de trabajo distribuye la información de una manera correcta hacia sus colaboradores. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

8. Las opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta dentro de su institución. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

9. Existe una trato cordial y participativo entre compañeros de trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

10. Los colaboradores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

11. El comportamiento y compromiso del equipo de trabajo causa un impacto relevante en la institución. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

12. Se practica el compañerismo y la empatía entre los miembros de la institución. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

13. El equipo de trabajo siempre realiza sus actividades de una manera correcta alcanzando los objetivos propuestos. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

14. El equipo de trabajo de las diferentes áreas administrativas se plantea con claridad los objetivos en su institución. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

15. Existe coherencia entre las acciones del grupo de trabajo para favorecer a toda la institución. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

16. Las actividades planificadas en su institución se ejecutan a tiempo. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

17. Cada uno de tus compañeros cumplen con las funciones encomendadas para el logro de objetivos. *

Muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 Muy de acuerdo

18. Se fomenta el trabajo en equipo mediante diferentes actividades institucionales o de confraternidad. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

19. El manejo de la institución está siendo liderada eficientemente. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

20. Las tareas encomendadas están bien organizadas de manera que se evitan cambios constantes. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

21. Las reuniones constantes y el monitoreo de las funciones son necesarias para el óptimo desarrollo de mi trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

22. Los líderes brindan retroalimentación y capacitación para la mejora de mi trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

23. Me siento contento de trabajar en la institución. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

24. En mi organización se fomenta un buen clima laboral para trabajar. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

25. Me adapto rápidamente a los cambios, ya que cuento con la ayuda y la motivación de los líderes. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

26. Utiliza estrategias innovadoras de cambio para el crecimiento organizacional. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

27. Recibo toda información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

28. La información que me dan es clara y precisa para el cumplimiento de mis funciones. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

29. La información de tareas encomendadas es recibida oportunamente y con un tiempo prudencial para ejecutarlo. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

30. Los conflictos del trabajo son resueltos de una manera eficiente. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

31. Existe integración entre compañeros para brindar solución a cualquier conflicto. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

32. Recibo recompensas y/o reconocimiento constante por mi trabajo. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

33. Tengo muy buenas oportunidades de crecimiento profesional dentro de mi empresa. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

34. La línea de carrera me anima a permanecer por varios años al servicio de esta *
empresa.

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

35. Me siento presionado para lograr los objetivos y/o tareas que me
encomiendan. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

36. La carga laboral es equilibrada, ya que puedo organizarme sin generarme
estrés. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

37. Mi trabajo perjudica mi vida personal y mis tiempos en mi hogar. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

38. Cuento con buenas condiciones del entorno físico en mi centro laboral. *

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo				

Enviar

Borrar formulario

RESULTADOS TABULADOS:

PRIMERA VARIABLE – TRABAJO EN EQUIPO

Marca temporal	1. El líder dirige los equipos de trabajo de manera correcta.	2. La líder incentiva a la autonomía de toma de decisiones en su área de trabajo.	3. Sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.	4. Los objetivos logrados en su institución son los esperados por la organización.	5. Su líder crea un clima de confianza para tomar la iniciativa de un nuevo proyecto que impulse el logro de objetivos.	6. Su líder fomenta el crecimiento personal y/o profesional dentro de su organización.	7. El equipo de trabajo distribuye la información de una manera correcta hacia sus colaboradores.	8. Las opiniones son escuchadas y tomadas en cuenta dentro de su institución.	9. Existe un trato cordial y participativo entre compañeros de trabajo.	10. Los colaboradores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.	11. El comportamiento y compromiso del equipo de trabajo causa un impacto relevante en la institución.	12. Se practica el compañerismo y la empatía entre los miembros de la institución.	13. El equipo de trabajo siempre realiza sus actividades de una manera correcta alcanzando los objetivos propuestos.	14. El equipo de trabajo de las diferentes áreas administrativas se plantea con claridad los objetivos en su institución.	15. Existe coherencia entre las acciones del grupo de trabajo para favorecer a toda la institución.	16. Las actividades planificadas en su institución se ejecutan a tiempo.	17. Cada uno de tus compañeros cumplen con las funciones encomendadas para el logro de objetivos.	18. Se fomenta el trabajo en equipo mediante diferentes actividades institucionales o de confraternidad.
6/19/2022 21:23:33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/21/2022 21:56:54	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	2	5
6/20/2022 15:44:16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6/20/2022 15:47:28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6/20/2022 16:22:50	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4
6/20/2022 22:41:38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
6/21/2022 11:12:39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
6/21/2022 12:52:16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6/21/2022 14:24:33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/21/2022 15:50:53	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
6/21/2022 16:28:38	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
6/21/2022 16:49:11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6/21/2022 17:06:05	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
6/21/2022 19:01:02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6/21/2022 19:02:48	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
6/21/2022 21:24:44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6/21/2022 21:50:01	4	2	3	4	3	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
6/21/2022 21:55:23	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5

6/21/2022 22:04:22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
6/21/2022 22:04:57	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
6/21/2022 22:07:07	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
6/21/2022 22:13:14	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
6/21/2022 22:15:47	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
6/21/2022 22:26:26	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
6/22/2022 0:38:36	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5
6/22/2022 9:49:43	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
6/22/2022 14:04:44	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	
6/22/2022 14:12:33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	5	4
6/22/2022 16:17:55	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5
6/23/2022 11:34:16	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
6/23/2022 11:37:51	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
6/23/2022 11:53:13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5
6/23/2022 15:44:44	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
6/23/2022 15:46:14	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5

