



Universidad César Vallejo

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

**Grupos organizacionales en un centro de consultoría y
capacitación empresarial del Distrito San Juan de Lurigancho,
Lima - periodo 2014**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Navarro Bravo, Geller Ulises (orcid.org/0000-0002-3570-0256)

ASESORA:

Mgtr. Neyra Carbajal, Yrma Soraya (orcid.org/0009-0008-3182-6215)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ
2015**

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a nuestro gran DIOS, a mis padres, esposa e hijos, así como a todos los empresarios, gerentes y diversos profesionales que puedan encontrar en la presente investigación una nueva luz en la formulación de su estrategia.

Geller

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, que ha reforzado en mi la pasión por el conocimiento, a mis queridos (as) profesores (as), quienes estuvieron a mi lado todo este tiempo sembrando en mi la disciplina académica, a mis amigos y a todos mis compañeros de la carrera.

El autor

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT	xvii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	32
3.2. Variables y operacionalización.....	33
3.3. Población, muestra y muestreo.....	34
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	36
3.5. Procedimientos	39
3.6. Método de análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSIÓN	120
VI. CONCLUSIONES.....	126
VII. RECOMENDACIONES.....	130
Referencias.....	132
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez del Instrumento.....	38
Tabla 2. Rango de confiabilidad.....	38
Tabla 3. Estadística de fiabilidad	39
Tabla 4. Tabla de frecuencias para la pregunta 1 del indicador percepción de la dimensión roles.....	42
Tabla 5. Tabla de frecuencias para la pregunta 2 del indicador percepción de la dimensión roles.....	43
Tabla 6. Tabla de frecuencias para la pregunta 3 del indicador percepción de la dimensión roles.....	44
Tabla 7. Tabla de frecuencias para la pregunta 4 del indicador expectativas de la dimensión roles	45
Tabla 8. Tabla de frecuencias para la pregunta 5 del indicador expectativas de la dimensión roles.....	46
Tabla 9. Tabla de frecuencias para la pregunta 6 del indicador expectativas de la dimensión roles.....	47
Tabla 10. Tabla de frecuencias para la pregunta 7 del indicador conflicto de la dimensión roles.....	48
Tabla 11. Tabla de frecuencias para la pregunta 8 del indicador conflicto de la dimensión roles.....	49
Tabla 12. Tabla de frecuencias para la pregunta 9 del indicador conflicto de la dimensión roles.....	50
Tabla 13. Tabla de frecuencias para la pregunta 10 del indicador elección de la dimensión roles.....	51
Tabla 14. Tabla de frecuencias para la pregunta 11 del indicador elección de la dimensión roles.....	52
Tabla 15. Tabla de frecuencias para la pregunta 12 del indicador elección de la dimensión roles.....	53
Tabla 16. Tabla de frecuencias para la pregunta 13 del indicador conducta de la dimensión roles.....	54

Tabla 17. Tabla de frecuencias para la pregunta 14 del indicador conducta de la dimensión roles.....	55
Tabla 18. Tabla de frecuencias para la pregunta 15 del indicador conducta de la dimensión roles.....	56
Tabla 19. Tabla de frecuencias para la pregunta 16 del indicador estándares de la dimensión normas	57
Tabla 20. Tabla de frecuencias para la pregunta 17 del indicador estándares de la dimensión normas	58
Tabla 21. Tabla de frecuencias para la pregunta 18 del indicador estándares de la dimensión normas.....	59
Tabla 22. Tabla de frecuencias para la pregunta 19 del indicador deberes de la dimensión normas.....	60
Tabla 23. Tabla de frecuencias para la pregunta 20 del indicador deberes de la dimensión normas.....	61
Tabla 24. Tabla de frecuencias para la pregunta 21 del indicador deberes de la dimensión normas.....	62
Tabla 25. Tabla de frecuencias para la pregunta 22 del indicador acuerdos de la dimensión normas.....	63
Tabla 26. Tabla de frecuencias para la pregunta 22 del indicador acuerdos de la dimensión normas.....	64
Tabla 27. Tabla de frecuencias para la pregunta 24 del indicador acuerdos de la dimensión normas.....	65
Tabla 28. Tabla de frecuencias para la pregunta 25 del indicador conformidad de la dimensión normas.....	66
Tabla 29. Tabla de frecuencias para la pregunta 26 del indicador conformidad de la dimensión normas.....	67
Tabla 30. Tabla de frecuencias para la pregunta 27 del indicador conformidad de la dimensión normas.....	68

Tabla 31. Tabla de frecuencias para la pregunta 28 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.....	69
Tabla 32. Tabla de frecuencias para la pregunta 29 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.....	70
Tabla 33. Tabla de frecuencias para la pregunta 30 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.....	71
Tabla 34. Tabla de frecuencias para la pregunta 31 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.....	72
Tabla 35. Tabla de frecuencias para la pregunta 32 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.....	73
Tabla 36. Tabla de frecuencias para la pregunta 33 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.....	74
Tabla 37. Tabla de frecuencias para la pregunta 34 del indicador poder de la dimensión estatus.....	75
Tabla 38. Tabla de frecuencias para la pregunta 35 del indicador poder de la dimensión estatus.....	76
Tabla 39. Tabla de frecuencias para la pregunta 36 del indicador poder de la dimensión estatus.....	77
Tabla 40. Tabla de frecuencias para la pregunta 37 del indicador capacidades de la dimensión estatus.....	78
Tabla 41. Tabla de frecuencias para la pregunta 38 del indicador capacidades de la dimensión estatus.....	79
Tabla 42. Tabla de frecuencias para la pregunta 39 del indicador capacidades de la dimensión estatus.....	80
Tabla 43. Tabla de frecuencias para la pregunta 40 del indicador características personales de la dimensión estatus.....	81
Tabla 44. Tabla de frecuencias para la pregunta 41 del indicador características personales de la dimensión estatus.....	82
Tabla 45. Tabla de frecuencias para la pregunta 42 del indicador características personales de la dimensión estatus.....	83

Tabla 46. Tabla de frecuencias para la pregunta 43 del indicador comportamiento de la dimensión tamaño.....	84
Tabla 47. Tabla de frecuencias para la pregunta 44 del indicador comportamiento de la dimensión tamaño.....	85
Tabla 48. Tabla de frecuencias para la pregunta 45 del indicador comportamiento de la dimensión tamaño.....	86
Tabla 49. Tabla de frecuencias para la pregunta 46 del indicador resultados de la dimensión tamaño.....	87
Tabla 50. Tabla de frecuencias para la pregunta 47 del indicador resultados de la dimensión tamaño.....	88
Tabla 51. Tabla de frecuencias para la pregunta 48 del indicador resultados de la dimensión tamaño.....	89
Tabla 52. Tabla de frecuencias para la pregunta 49 del indicador aportes de la dimensión tamaño.....	90
Tabla 53. Tabla de frecuencias para la pregunta 50 del indicador aportes de la dimensión tamaño.....	91
Tabla 54. Tabla de frecuencias para la pregunta 51 del indicador aportes de la dimensión tamaño.....	92
Tabla 55. Tabla de frecuencias para la pregunta 52 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.....	93
Tabla 56. Tabla de frecuencias para la pregunta 53 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.....	94
Tabla 57. Tabla de frecuencias para la pregunta 54 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.....	95
Tabla 58. Tabla de frecuencias para la pregunta 55 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	96
Tabla 59. Tabla de frecuencias para la pregunta 56 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	97
Tabla .60 Tabla de frecuencias para la pregunta 57 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	98

Tabla 61. Tabla de frecuencias para la pregunta 58 del indicador motivación de la dimensión cohesión.....	99
Tabla 62. Tabla de frecuencias para la pregunta 59 del indicador motivación de la de la dimensión cohesión.....	100
Tabla 63. Tabla de frecuencias para la pregunta 60 del indicador motivación de la dimensión cohesión.....	101
Tabla 64. Tabla de frecuencias para la pregunta 61 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.....	102
Tabla 65. Tabla de frecuencias para la pregunta 62 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.....	103
Tabla 66. Tabla de frecuencias para la pregunta 63 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.....	104
Tabla 67. Tabla de frecuencias para la pregunta 64 del indicador productividad de la dimensión cohesión.....	105
Tabla 68. Tabla de frecuencias para la pregunta 65 del indicador productividad de la dimensión cohesión.....	106
Tabla 69. Tabla de frecuencias para la pregunta 66 del indicador productividad de la dimensión cohesión.....	107
Tabla 70. Tabla de frecuencias para la pregunta 67 del indicador cultura de la dimensión diversidad.....	108
Tabla 71. Tabla de frecuencias para la pregunta 68 del indicador cultura de la dimensión diversidad.....	109
Tabla 72. Tabla de frecuencias para la pregunta 69 del indicador cultura de la dimensión diversidad.....	110
Tabla 73. Tabla de frecuencias para la pregunta 70 del indicador raza de la dimensión diversidad.....	111
Tabla 74. Tabla de frecuencias para la pregunta 71 del indicador raza de la dimensión diversidad.....	112
Tabla 75. Tabla de frecuencias para la pregunta 72 del indicador raza de la dimensión diversidad.....	113

Tabla 76. Tabla de frecuencias para la pregunta 73 del indicador género de la dimensión diversidad.....	114
Tabla 77. Tabla de frecuencias para la pregunta 74 del indicador género de la dimensión diversidad.....	115
Tabla 78. Tabla de frecuencias para la pregunta 75 del indicador género de la dimensión diversidad.....	116
Tabla 79. Tabla de frecuencias para la pregunta 76 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.....	117
Tabla 80. Tabla de frecuencias para la pregunta 76 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.....	118
Tabla 81. Tabla de frecuencias para la pregunta 78 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.....	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Histograma de frecuencias pregunta 1 del indicador percepción de la dimensión roles.....	42
Figura 2. Histograma de frecuencias pregunta 2 del indicador percepción de la dimensión roles.....	43
Figura 3. Histograma de frecuencias pregunta 3 del indicador percepción de la dimensión roles.....	44
Figura 4. Histograma de frecuencias pregunta 4 del indicador expectativas de la dimensión roles.....	45
Figura 5. Histograma de frecuencias pregunta 5 del indicador expectativas de la dimensión roles.....	46
Figura 6. Histograma de frecuencias pregunta 6 del indicador expectativas de la dimensión roles	47
Figura 7. Histograma de frecuencias pregunta 7 del indicador conflicto de la dimensión roles	48
Figura 8. Histograma de frecuencias pregunta 8 del indicador conflicto de la dimensión roles.....	49
Figura 9. Histograma de frecuencias pregunta 9 del indicador conflicto de la dimensión roles.....	50
Figura 10. Histograma de frecuencias pregunta 10 del indicador elección de la dimensión roles.....	51
Figura 11. Histograma de frecuencias pregunta 11 del indicador elección de la dimensión roles.....	52
Figura 12. Histograma de frecuencias pregunta 12 del indicador elección de la dimensión roles.....	53
Figura 13. Histograma de frecuencias pregunta 13 del indicador conducta de la dimensión roles.....	54
Figura 14. Histograma de frecuencias pregunta 14 del indicador conducta de la dimensión roles.....	55
Figura 15. Histograma de frecuencias pregunta 15 del indicador conducta de la dimensión roles.....	56
Figura 16. Tabla de frecuencias para la pregunta 16 del indicador estándares de la dimensión normas.....	57

Figura 17. Histograma de frecuencias pregunta 17 del indicador estándares de la dimensión normas.....	58
Figura 18. Histograma de frecuencias pregunta 18 del indicador estándares de la dimensión normas.....	59
Figura 19. Histograma de frecuencias pregunta 19 del indicador estándares de la dimensión normas.....	60
Figura 20. Histograma de frecuencias pregunta 20 del indicador estándares de la dimensión normas.....	61
Figura 21. Histograma de frecuencias pregunta 21 del indicador estándares de la dimensión normas.....	62
Figura 22. Histograma de frecuencias pregunta 22 del indicador acuerdos de la dimensión normas.....	63
Figura 23. Histograma de frecuencias pregunta 23 del indicador acuerdos de la dimensión normas.....	64
Figura 24. Histograma de frecuencias pregunta 24 del indicador acuerdos de la dimensión normas.....	65
Figura 25. Histograma de frecuencias pregunta 25 del indicador conformidad de la dimensión normas.....	66
Figura 26. Histograma de frecuencias pregunta 26 del indicador conformidad de la dimensión normas.....	67
Figura 27. Histograma de frecuencias pregunta 27 del indicador conformidad de la dimensión normas.....	68
Figura 28. Histograma de frecuencias pregunta 28 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.....	69
Figura 29. Histograma de frecuencias pregunta 29 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.....	70
Figura 30. Histograma de frecuencias pregunta 30 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.....	71
Figura 31. Histograma de frecuencias pregunta 31 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.....	72

Figura 32. Histograma de frecuencias pregunta 32 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.....	73
Figura 33. Histograma de frecuencias pregunta 32 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.....	74
Figura 34. Histograma de frecuencias pregunta 34 del indicador poder de la dimensión estatus.....	75
Figura 35. Histograma de frecuencias pregunta 35 del indicador poder de la dimensión estatus.....	76
Figura 36. Histograma de frecuencias pregunta 36 del indicador poder de la dimensión estatus.....	77
Figura 37. Histograma de frecuencias pregunta 37 del indicador capacidades de la dimensión estatus.....	78
Figura 38. Histograma de frecuencias pregunta 38 del indicador capacidades de la dimensión estatus.....	79
Figura 39. Histograma de frecuencias pregunta 39 del indicador capacidades de la dimensión estatus.....	80
Figura 40. Histograma de frecuencias pregunta 40 del indicador características personales de la dimensión estatus.....	81
Figura 41. Histograma de frecuencias pregunta 40 del indicador características personales de la dimensión estatus.....	82
Figura 42. Histograma de frecuencias pregunta 42 del indicador características personales de la dimensión estatus.....	83
Figura 43. Histograma de frecuencias pregunta 43 del indicador comportamiento personales de la dimensión tamaño.....	84
Figura 44. Histograma de frecuencias pregunta 44 del indicador comportamiento personales de la dimensión tamaño.....	85
Figura 45. Histograma de frecuencias pregunta 45 del indicador comportamiento personales de la dimensión tamaño.....	86
Figura 46. Histograma de frecuencias pregunta 46 del indicador resultados de la dimensión tamaño.....	87
Figura 47. Histograma de frecuencias pregunta 47 del indicador resultados de la dimensión tamaño.....	88

Figura 48. Histograma de frecuencias pregunta 48 del indicador resultados de la dimensión tamaño.....	89
Figura 49. Histograma de frecuencias pregunta 49 del indicador aportes de la dimensión tamaño.....	90
Figura 50. Histograma de frecuencias pregunta 50 del indicador aportes de la dimensión tamaño.....	91
Figura 51. Histograma de frecuencias pregunta 51 del indicador aportes de la dimensión tamaño.....	92
Figura 52. Histograma de frecuencias pregunta 52 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.....	93
Figura 53. Histograma de frecuencias pregunta 53 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.....	94
Figura 54. Histograma de frecuencias pregunta 54 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.....	95
Figura 55. Histograma de frecuencias pregunta 55 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	96
Figura 56. Histograma de frecuencias pregunta 56 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	97
Figura 57. Histograma de frecuencias pregunta 57 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	98
Figura 58. Histograma de frecuencias pregunta 58 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	99
Figura 59. Histograma de frecuencias pregunta 59 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	100
Figura 60. Histograma de frecuencias pregunta 60 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.....	101
Figura 61. Histograma de frecuencias pregunta 61 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.....	102
Figura 62. Histograma de frecuencias pregunta 62 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.....	103
Figura 63. Histograma de frecuencias pregunta 63 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.....	104

Figura 64. Histograma de frecuencias pregunta 64 del indicador productividad de la dimensión cohesión.....	105
Figura 65. Histograma de frecuencias pregunta 65 del indicador productividad de la dimensión cohesión.....	106
Figura 66. Histograma de frecuencias pregunta 66 del indicador productividad de la dimensión cohesión.....	107
Figura 67. Histograma de frecuencias pregunta 67 del indicador cultura de la dimensión diversidad.....	108
Figura 68. Histograma de frecuencias pregunta 68 del indicador cultura de la dimensión diversidad.....	109
Figura 69. Histograma de frecuencias pregunta 69 del indicador cultura de la dimensión diversidad.....	110
Figura 70. Histograma de frecuencias pregunta 70 del indicador raza de la dimensión diversidad.....	111
Figura 71. Histograma de frecuencias pregunta 71 del indicador raza de la dimensión diversidad.....	112
Figura 72. Histograma de frecuencias pregunta 72 del indicador raza de la dimensión diversidad.....	113
Figura 73. Histograma de frecuencias pregunta 73 del indicador género de la dimensión diversidad.....	114
Figura 74. Histograma de frecuencias pregunta 74 del indicador género de la dimensión diversidad.....	115
Figura 75. Histograma de frecuencias pregunta 75 del indicador género de la dimensión diversidad.....	116
Figura 76. Histograma de frecuencias pregunta 76 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.....	117
Figura 77. Histograma de frecuencias pregunta 77 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.....	118
Figura 78. Histograma de frecuencias pregunta 78 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.....	119

Resumen

“Grupos Organizacionales” en la institución Centro de Consultoría y Capacitación en el distrito San Juan de Lurigancho, Lima – Periodo 2014”, propuso como objetivo identificar los grupos organizacionales de un centro de consultoría y capacitación empresarial. Se recurrió al libro de Robbins Stephen, Judge Timothy, a fin de estructurar las dimensiones de la variable “grupos organizacionales” como roles, normas, estatus, tamaño, cohesión y diversidad; las que se encontraron de manera tangible y evidente determinando cierto grado de éxito en la institución. En ese sentido se requirió que los grupos de trabajo en la organización “CENTRO DE CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN” lleguen a cumplir metas y objetivos fijados a un mayor nivel (se les pidió mayores resultados de parte de los accionistas), cosa que hasta ese momento antes de la investigación se observó dificultades para cumplir con los nuevos estándares, toda vez que los grupos cuando interactuaban entre sí en momentos de presión no eran del todo cohesionados, y esto limitaba el posicionamiento de la institución en el mercado. El tipo de estudio correspondió al básico, descriptivo puro, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. La población fue de 30 trabajadores, se utilizó un cuestionario tipo Likert los cuales se aplicaron a una población de 30 trabajadores, lo que permitió obtener información valiosa para la propuesta dirigida a los accionistas de la institución. Asimismo la metodología utilizada está respaldada por el Sr. Mario Tamayo y Tamayo quien nos guió en el proceso de esta investigación, apoyándonos en los lineamientos descritos por el autor como son métodos científicos, tipos de investigación, modelos y diseños entre otros, los ítems del instrumento fueron utilizados con escala de Likert de 5 categorías, estos fueron validados a criterio de expertos y determinado su confiabilidad con el Alpha de Cronbach, a través del programa de cómputo de análisis estadístico SPSS Statistics IBM, versión 22. Con los resultados se comprobó que los grupos organizacionales tienen una cohesión débil que a su vez está profundamente influenciada por sus líderes, determinando el liderazgo los resultados decisivos para la organización.

Palabras clave: Grupos organizacionales, comportamiento organizacional, trabajo en equipo.

Abstract

“Organizational Groups” in the Consulting and Training Center institution in the San Juan de Lurigancho district, Lima – Period 2014”, proposed as an objective to identify the organizational groups of a business consulting and training center. Robbins Stephen's book, Judge Timothy, was used to structure the dimensions of the variable “organizational groups” such as roles, norms, status, size, cohesion and diversity; those that were found in a tangible and evident way determining a certain degree of success in the institution. In that sense, it was required that the work groups in the organization “CONSULTING AND TRAINING CENTER” achieve goals and objectives set at a higher level (they were asked for greater results from the shareholders), something that until that moment before From the research, difficulties were observed in complying with the new standards, since the groups when they interacted with each other in moments of pressure were not completely cohesive, and this limited the positioning of the institution in the market. The type of study was basic, pure descriptive, the research design is non-experimental and cross-sectional. The population was 30 workers, a Likert-type questionnaire was used which was applied to a population of 30 workers, which allowed valuable information to be obtained for the proposal addressed to the shareholders of the institution. Likewise, the methodology used is supported by Mr. Mario Tamayo y Tamayo who guided us in the process of this research, relying on the guidelines described by the author such as scientific methods, types of research, models and designs among others, the items of the instrument were used with a 5-category Likert scale, these were validated according to expert criteria and their reliability was determined with Cronbach's Alpha, through the statistical analysis computer program SPSS Statistics IBM, version 22. The results showed that Organizational groups have a weak cohesion that in turn is deeply influenced by their leaders, with leadership determining decisive results for the organization.

Keywords “organizational groups”, “organizational behavior”, and “teamwor

I. INTRODUCCIÓN

La investigación de la interacción de grupos dentro de una organización, viene tomando fuerza en estos últimos años, toda vez, que se observó que, en el comportamiento grupal de los equipos de trabajo de una empresa o una organización, estos, se ven afectados por diferentes dimensiones, las mismas que poseen propiedades o características y que traen resultados positivos o negativos ampliando así el conocimiento de la variable en investigación.

En el *ámbito Internacional*, podemos decir que los equipos de trabajo en las instituciones o corporaciones de países desarrollados como Estados Unidos, Europa y partes de Asia, son los que realmente determinan los resultados para el desarrollo político, social y económico para sus países. Muchas de estas empresas a pesar de atravesar momentos difíciles en la economía del país, siguen sus líderes empresariales manteniendo altos estándares de estabilidad para con sus colaboradores.

En el *contexto nacional*, observamos que los grupos en una organización muestran en sus estatus, tamaño, diversidad, normas, roles y cohesión, elementos de un bajo perfil de formación en conocimientos para muchos líderes en su interacción para con otros, generando esto problemas constantes a nivel nacional como son problemas sociales, económicos y políticos.

En el *ámbito local*, la institución en estudio dedicada a la consultoría y capacitación empresarial en donde interactúan docentes de diferentes disciplinas a través de la pedagogía, posee cualidades grupales entre sus integrantes, y en ese ámbito se observó que mostraron tener objetivos de llegar a ser una institución líder en el mercado brindando soluciones empresariales a las empresas Mypes; Dichos grupos dentro de la organización llegaron a aprender de las problemáticas que se presentaron y han actuado de manera cooperante entre ellos logrando obtener resultados generales pero limitados; Lo que quiere decir, que dichos grupos evidenciaron propiedades tales como Roles, Normas, las que se encontraron bien orientados en ellos, y se les ha sabido transmitir de manera adecuada. El Estatus, Tamaño, Cohesión y Diversidad son propiedades que se encontraron de manera

tangible, determinando el éxito en la institución de la cual venimos hablando. En ese sentido se requirió que los grupos de trabajo lleguen a cumplir las metas y objetivos fijados en lograr mayores resultados, objetivo que se observó se ejecuta con dificultad y todo esto como resultado de manera grupal.

Es así que se necesitó identificar con urgencia las propiedades que se han venido desarrollando en los grupos organizacionales de la institución de capacitación y consultoría, para comprenderla de mejor manera y en donde podamos describir los Roles de los grupos si estos se encontraban definidos, si ayudó a la coordinación de los trabajos, si los integrantes tuvieron expectativas de crecimiento personal y de ascender en los puestos directivos por las mejoras que representaría para sus familias en sus ingresos, por ascender a un puesto de una jefatura o gerencia; Se debió conocer si las Normas establecidas por la institución fueron tomadas de manera justa y si dichos grupos se encontraban conformes mostrando comportamientos saludables; No obstante, con los objetivos más exigentes que determinaron los accionistas en sus resultados se encontró comportamientos desviados como: Sesgo en el flujo de información ascendente, evadir responsabilidades, falta de compromiso, ocultar información, hablar mal de otras áreas, etc. Causando esto un resultado negativo en los indicadores de la empresa; Esto fundamentó la investigación de las propiedades que manifiestan los grupos organizacionales, características, cualidades y /o atributos.

Sobre el origen de la problemática para la presente investigación, se determinó lo siguiente: El problema general del proyecto de investigación fue ¿Cómo son los grupos organizacionales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?. Los problemas específicos del proyecto de investigación fueron: ¿Qué son los roles grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?, ¿Cómo son las normas grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?, ¿Qué son los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?, ¿Cómo son los tamaños grupales en un centro de consultoría y

capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?, ¿Qué es la cohesión grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?, ¿Cómo es la diversidad grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014?,

El objetivo general fue Identificar los grupos organizacionales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014. Los objetivos específicos fueron: Identificar los roles grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014; Determinar las normas grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014; Identificar los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014; Determinar los tamaños grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014; Identificar la cohesión grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014; Determinar la diversidad grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014.

La presente investigación por ser descriptiva no formula hipótesis, toda vez que no se relacionan variables con relaciones entorno a causa y efecto, por ello, es necesario enfocarse en el recojo de información para avance del conocimiento sobre la temática en estudio.

Además, como *justificación práctica del estudio*, entorno a los objetivos específicos, permite buscar las alternativas y mecanismos que sean las más eficientes para el mejor desarrollo de los grupos dentro de la institución “Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial”, a su vez, la empresa mostró gran interés que se realice la investigación para tomar en cuenta la propuesta que se efectuará, ya que existió por parte de los accionistas el fuerte deseo de mejoras continuas en su representada a través de la investigación que se desarrolló, toda vez, que ellos comprenden que los grupos dentro de la organización determinaron el éxito o

fracaso para la institución en estudio dentro del mercado en el que se desarrollan. Por tal motivo se justificó el presente estudio, considerando que serán aplicados los conocimientos obtenidos en mejora de la interacción de grupos, así como también utilizar estos conocimientos para todo ejecutivo, gerente, líder político o militar que sepa aprovechar tales conocimientos, comprenderlos, descifrarlos y para todo aquel que desee tomar este estudio como su base para ahondar en mayores conocimientos dejando un legado a las nuevas generaciones, el cual se realizó de manera loable y profunda utilizando los principios de la administración científica en conjunto de otras disciplinas académicas afines que permitieron cumplir con lo proyectado. En ese sentido y en aras de fortalecer la institución, se comprometieron en brindarnos las facilidades para la obtención de información que sirvió para alimentar y enriquecer este fructífero trabajo, el cual se considera para ser una guía de poner en práctica los beneficios de conocer mejor las propiedades de los grupos en esta institución, siendo este un elemento clave para posicionar a la institución como líder del mercado teniendo como soporte un equipo humano sólido e inquebrantable.

Por otro lado, *la justificación metodológica* para realizar el recojo de información, se utilizará un cuestionario tipo Likert, los cuales se aplicarán a una población de 30 trabajadores, lo que nos permitirá obtener información valiosa para la propuesta dirigida a los accionistas de la institución. Asimismo, la metodología utilizada está respaldada por el Sr. Mario Tamayo y Tamayo, quien nos guiará en el proceso de la investigación, apoyándonos en los lineamientos descritos por el autor como son métodos científicos, tipos de investigación, modelos y diseños entre otros.

Asimismo, *La Justificación social* del trabajo de investigación, espera que la metodología empleada sea un aliado poderoso para lograr el objetivo planteado, la cual es mejorar los procesos grupales conociendo las propiedades de los grupos en la institución educativa Empresarial llevándonos al resultado final que es la excelencia en la funcionalidad de los grupos, los cuales permitirán el posicionamiento de la Institución “Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial”.

Por otro lado, *la justificación económica*, busca reducir drásticamente los costos operativos de la institución a través de un mejor entendimiento de sus procesos futuros que evite el derroche de capital en operaciones obstaculizadas por una mala interacción grupal.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación se necesita determinar semejanzas con investigadores que hayan establecido estudios anteriores relacionados con nuestro objeto de estudio, es por ello que para la explicación del presente proyecto de investigación, se localizó antecedentes en buscadores como ERIC, SciELO, Scopus, Dialnet, entre otros más, efectuando primero búsquedas de antecedentes nacionales, presentado primero a Urrutia (2018) en su investigación “Correlación entre los grupos de trabajo y el comportamiento organizacional grupal de Bolognesi del mercado de Arequipa 2018”. Su objetivo fue conocer cómo se relacionan ambas variables, su método fue el aplicado, con tipo descriptivo correlativo, se usó como técnica la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, la población estuvo compuesta por 60 profesores. Su conclusión principal fue que un 72% de los profesores indicaron que el nivel de comportamiento organizacional grupal es de rango alto, esto se debe a cómo se comportan las personas en grupos, indicando que aquellas personas organizadas se sienten más contentos y satisfechos al tener un aumento en la colaboración de las decisiones tomadas. Todas las interacciones que se dan entre grupos de trabajo (en este caso docentes) manifestaron de esta manera las propiedades y características que suelen darse en el diario vivir, contribuyendo de esta manera a enriquecer la investigación en proceso que se está realizando.

Asimismo, Vargas (2010) en su trabajo con Título: “*Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*” Tesis para la obtención del grado académico de Magíster en Educación en la Escuela de Post Grado, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El Objetivo en el estudio fue la descripción entorno a la gestión pedagógica del trabajo pedagógico tanto en grupos como dichos grupos interactúan entre sí en una entidad educativa en la ciudad de Lima, dentro del marco metodológico se presentó el tipo de investigación descriptiva, se empleó como método el estudio de caso, e incorporo métodos de análisis cualitativas y cuantitativas, con una población conformada por 70 docentes de la

entidad educativa, utilizando como instrumento la recolección para su posterior análisis de los datos obtenidos. Asimismo, concluyó que la entidad habilitó un Proyecto Educativo Institucional que integró a los docentes y facilitó el trabajo cooperativo en equipo, como Los procesos de comunicación, liderazgo, la toma de decisiones en equipo y la solución de conflictos ayudaron al fortalecimiento del clima organizativo. La administración pedagógica en la IE promovió la participación voluntaria y activa de todos los integrantes de los grupos de trabajo pedagógicos para alcanzar objetivos institucionales. Dentro del análisis en la gestión pedagógica del trabajo en grupo se apreció el esfuerzo cooperativo como táctica en la gestión pedagógica dentro de los procesos.

Vásquez (2013) en su trabajo con Título: *“Factores de la Motivación que Influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico –H.R.D.L.M, 2011”*. Su objetivo fue identificar factores tanto intrínsecos como extrínsecos entornos al motivo de influencia en el comportamiento organizacional dentro de un equipo, así mismo establecer su correlación e influencia. El trabajo fue con un estudio de clase descriptivo-cuantitativo, como población se tuvo a 42 profesionales de la salud que trabajan en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo, se empleó como instrumento primero la recolección para el posterior análisis de datos. El estudio destaca que entre los puntos predominantes que determinan el actuar organizacional del personal encargado del sector salud del presente estudio , la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%) y el salario (76.2%), indica o que esto dio como resultado a que en ciertas momentos el profesional de salud no ejecute una labor eficaz entorno al desarrollo de sus actividades, para ello se debe tener en cuenta como un elemento de motivación la estabilidad que el trabajo le puede brindar y los reconocimientos que los mismos ofrezcan, al hacerlos sentir más valorados y seguros.

La investigadora se enfocó en la motivación la cual influyó en la conducta organizacional de la institución estudiada, en donde se pudo apreciar el gran aporte que esta brinda, como la de considerar el elemento “motivación” relacionado a la

dimensión de “Estatus”, ya que está íntimamente relacionada con una de las propiedades de los grupos. Es así que de acuerdo a la investigación en proyecto se observó que este antecedente será de gran ayuda para aportar a la dimensión de “estatus grupales” en donde los integrantes de cada grupo se sentirán entusiasmados por los logros, como así también desalentados por no haber logrado las metas u objetivos que se propusieron, esto describe de manera sustancial conocimientos que nos permitirán desarrollar ricamente el proyecto en estudios para así ahondar las dimensiones de la variable en estudio.

Paredes (2013) en su artículo *“Cohesión de Equipos de Trabajo y Clima Laboral Percibido por los Empleados de la Universidad de Montemorelos”* Su objetivo fue medir el vínculo entre el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados y entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo, la investigación fue de tipo cuantitativa, teniendo como encuestados a un total de 334 empleados, y una muestra de 211 a través del instrumento como la encuesta, concluyendo que se observa una relación lineal significativa y positiva de grado fuerte entre las dos variables . Pudiendo confirmar que, a un mayor grado de cohesión en los equipos de trabajo, habrá un mejor será la apreciación del grado de calidad del clima laboral. El campo dentro de propiedades de los grupos evidenció información valiosa y específicamente en una de la dimensiones llamada cohesión de equipos de trabajo dentro de una entidad, la que contribuyo directamente con el propósito de esta investigación a la que podemos rescatar de manera importante, en donde nos muestra, los grados de cohesión entre los grupos de trabajo que nos permiten identificar que a mayor grado de cohesión mayor será el rendimiento de los grupos de la institución lo que es el objetivo central de esta investigación que servirá para lograr los cambios realizados por los accionistas de la institución educativa empresarial en la de Liderar el mercado como mejor institución en Capacitación Empresarial.

Ahora, se muestran los antecedentes internacionales, estos antecedentes fueron encontrados en buscadores como Scopus, SciELO, Dialnet, ERIC, entre otros, presentando primero a Arreghini (2016) en su investigación “Diseño de la

estructura de un grupo de investigación”. Su objetivo fue conocer cómo funciona un equipo de trabajo. Su estudio fue de tipo exploratorio, utilizando la encuesta como mecanismo de recolección de datos con todos los integrantes que conforman el grupo de investigación gestar, con el fin de conocer sus experiencias y la dinámica desarrollada de la actividad que se investigó. Dando como conclusión que tanto el liderazgo y trabajo en equipo que se puedan desarrollar dentro de un grupo van a determinar la eficiencia que estos tendrán al momento de lograr los objetivos planteados. Como consecuencia un buen funcionamiento de los elementos descritos permitirá en gran medida el logro de una mayor productividad en las actividades que se ejecuten dentro del grupo.

Pasten (2010) en su investigación *“Análisis de las Variables de Comportamiento Organizacional Actuales y Deseadas de la Empresa Entrelagos LTDA”*. Su objetivo concierne al estudio de las variables de comportamiento organizacional, de la empresa “Chocolatería Entrelagos Ltda.” para identificar su estado actual y el estado futuro. La investigación es tipo básica - descriptiva, con un enfoque Cual-cuantitativo, con un total de 19 trabajadores como población entre gerentes, mandos medios y operacionales, utilizando como instrumento la encuesta. Como conclusión se obtiene que la empresa es sana en la mayoría de sus características basadas en sistema organizacional y naturaleza pero aun así se observan ciertos aspectos negativos como desviación en el camino de brindar información ascendente, los integrantes pertenecientes de la organización no sienten la estructura de motivación de forma clara y diferencias dentro de la visualización del estado de la empresa entorno a los miembros y la gerencia. El comportamiento organizacional como las de liderazgo, motivación, comunicación, interacción, capacidad de decisión las que son indicadores de la investigación en estudio. Estos indicadores en las variables de C.O. (Comportamiento Organizacional) nos ayudarán a comprender de qué manera se originan las propiedades de los grupos en estudio y porque la falta de estos genera problemas y conflictos dentro de la organización, ya que hay muchos integrantes con características particulares como raza, cultura, etc. Diversidad sumada a otras como tamaño de los grupos gerenciales en comparación de los tamaños de grupos

operacionales. Pues el C.O. en esta investigación contribuirá con cómo interactúan los grupos organizacionales en las empresas e instituciones.

Rico, Alcover y Tabernero. (2010) en su artículo "*Efectividad de los Equipos de Trabajo*". Teniendo como objetivo exponer de una manera reducida un explicar sobre la efectividad de los equipos de trabajo a través de un análisis diversificado sobre mediadores, insumos y resultados. Se uso una cercanía con base al método DAFO, donde se reconocen las amenazas, oportunidades al igual que las fortalezas, debilidades, del estudio. Dando como conclusión que se puede detallar dos clases principales, aquellos que poseen una relación con lo que requiere el rol que se desempeña por los componentes del equipo y con aquellos que comunican sobre sus reacciones afectuosas. Los resultados que se basan en cómo se desempeña el rol, exponen cómo esta guía puede ser usado para determinar el rendimiento de forma individual y poder compararlo con los demás equipos. En torno a las reacciones afectivas de los diferentes componentes de un equipo como lo son el trabajo, la satisfacción, la organización, acompañados de la responsabilidad organizacional son aquellos que más importancia han tomado. Se manifiesta claramente desde el método DAFO o FODA cómo la interacción de los grupos es influenciada por los roles (dimensión de la investigación) y que tiene un protagonismo y característica propia, que a su vez estos se cristalizan como desempeños y resultados del trabajo en equipo, toda vez, que, los grupos organizacionales al interactuar entre sí requieren lineamientos técnicos, versátiles y dinámicos de los cuales son fruto de las propiedades de los grupos.

Göksoy y Süleyman (2021), en su artículo "*El comportamiento organizacional positivo de los directores en las escuelas y sus resultados*" se investigaron sobre las situaciones positivas que los directores plantean para los docentes, estudiantes, la institución y ellos mismos, también los resultados de estas situaciones y prácticas positivas. El estudio se ha realizado con una finalidad descriptiva. Dentro del ámbito de la "fenomenología" se estudia el comportamiento organizativo positivo acerca de las autoridades de cada escuela y los resultados que se obtuvieron, que es el principal tema del estudio. Esta investigación se

ejecutó en 32 instituciones y diversos educadores en una provincia de la región occidental del Mar Negro durante el año académico 2020-2021. Se obtuvo como resultado que los directores generalmente priorizan los comportamientos organizacionales positivos tanto de los docentes, estudiantes, del centro y sobre ellos mismos. Considerando en gran fuerza el hecho de que el comportamiento organizacional positivo en las escuelas incrementa el desempeño corporativo e individual y destaca las fortalezas de la organización y de los empleados. Las instituciones educativas y los gerentes deben lograr que el comportamiento organizacional positivo sea parte de la cultura y el clima corporativo.

Hammali y Nastiezaie (2021), en su artículo *“El efecto del liderazgo de Maquiavelo sobre los comportamientos organizacionales destructivos a través de la mediación del estrés laboral”*. El fin del presente estudio fue indagar la secuela del liderazgo de Maquiavelo acerca de comportamientos organizacionales destructivos a través de una mediación sobre el estrés laboral. En este estudio se usó un método de investigación aplicado y correlacional basado en el modelado de ecuaciones estructurales. Se estudiaron a 191 profesores de escuela primaria en la ciudad de Sarbaz a través de la técnica de muestreo aleatorio estratificado. En la recolección de información utilizaron tres tipos de cuestionarios: siendo el primero liderazgo de Maquiavelo, el segundo sobre el estrés laboral y el tercero sobre conductas organizacionales destructivas. Para la analítica de la información obtenida a través de datos, utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson y así mismo el modelado en ecuaciones estructurales mediante el software Lisrel y SPSS. En base a lo obtenidos, sobre el efecto directo del liderazgo de Maquiavelo sobre los comportamientos organizacionales destructivos, el efecto directo del liderazgo de Maquiavelo sobre el estrés laboral y el efecto directo del estrés laboral sobre los comportamientos organizacionales destructivos fue positivo y significativo. El efecto indirecto del liderazgo de Maquiavelo sobre los comportamientos organizacionales destructivos también fue positivo y significativo con el papel mediador del estrés laboral. Así, se puede concluir que los directivos con alto liderazgo de Maquiavelo aumentan el estrés laboral del personal y el estrés laboral, a su vez, aumenta las conductas organizacionales destructivas.

Poderes y Moore (2023), en su artículo *“Análisis organizacional en preparación para el cambio de LMS: un estudio de caso narrativo”* “nos infiere que el trabajo en equipo y la colaboración son definiciones que muy habitualmente se consideran para el éxito organizacional. Sin embargo, muy frecuentemente los detalles de estas experiencias colaborativas se limitan a cada participante del equipo involucrado. En esta investigación, se destaca cómo un arquitecto de experiencias de aprendizaje, forma parte de un grupo de trabajo organizacional, es por ello que podría aprovechar los principios de la tecnología de desempeño humano, para liderar los esfuerzos de análisis en torno a un cambio de plataforma LMS en una organización sobre capacitación profesional. Esta tecnología es el estudio y la práctica para optimizar dentro de las organizaciones lo que es la productividad. Esto incluye desarrollar y diseñar procesos, intervenciones y metodologías efectivas que cumplan con principios de ética, orientadas a los logros. En el presente artículo se utilizó un estudio exploratorio de un caso único, es por ello que las conclusiones están inherentemente limitadas a su alcance, también proporciona evidencias de que para el cambio a una gran escala en las organizaciones es de suma importancia una moderación entre prácticas pensamiento de sistemas organizacionales y comunicación efectiva.

Dentro de las diferentes bases teórica este estudio está cimentado en algunos autores como Hellriegel, Amorós , Slocum, Robbin y Judge Jones, Pfeffer, Sterling Thomas, Argyris, Ely, Manzoni, Apgar, Conger, Barsoux , que son algunos de los investigadores en que se va a sostener el presente estudio, quienes permitirán descifrar los grupos organizacionales, con el fin de adquirir nuevos conocimientos que ayuden a encontrar diversas soluciones a la problemática descrita en el actual estudio. Es de suma importancia que, en el progreso científico, estas teorías sean una exigencia es por ello que se fundamenta con los siguientes autores:

Según Robbins y Judge (2013), nos indican que un grupo está conformado desde dos a más individuos que se relacionan entre sí, reuniéndose para concretar objetivos trazados en común.

Para Hellriegel y Slocum (2009), definen a un grupo como personas que intercambian comunicación frecuentemente entre periodos de cada rango de tiempo.

Para Koontz , Weihrich y Cannice (2012), nos indican que un grupo son personas a quien se les designa un fin, lo que hace diferencia respecto a cada equipo, algunos de ellos ejercen poder en la toma de decisiones. Según Pérez y Rodríguez (2022), nos indica la importancia en torno a la transformación y profundización sobre los cambios dentro de las estructuras organizacionales. En las tres afirmaciones dadas por los autores mencionados, manifiesta que los grupos, comités, y ahora recientemente más conocidos con el término equipos tienen la particularidad de que está compuesto por dos o más personas con un objetivo específico a realizar en contribución con la organización, es así que estos manifiestan propiedades y características de grupos, lo que nos permite predecir algunos tipos de comportamiento que ayudarán a perfeccionarlos, cumplir metas, objetivos para beneficio recíproco entre empresa, grupo e individuo.

Los grupos nacen como un deseo natural en el ser humano de socializar, ya que los seres humanos son seres sociales diseñados a través de nuestro patrón de código genético ADN como seres que no pueden vivir solos o en aislamiento (al menos no de forma normal) ya que está codificado que andemos en grupos, vivamos en grupos, conquistemos en grupo para beneficio de sus propios integrantes. Asimismo, en las organizaciones se crean alianzas, grupos, equipos o comités para lograr objetivos para la organización y es ahí en donde o nos sentimos victoriosos con nuestro grupo ganador o frustrados con nuestro grupo perdedor. Tales sentimientos crean una fuerte tendencia a la forma en que nos comportamos de manera grupal.

Según Robbins y Judge (2013), nos definen sobre la identidad social, indicando que ante el éxito o fracaso las personas presentan reacciones

emocionales ante su grupo, ya que como se sienten ellos repercutirá en el resultado grupal. Cuando un grupo se desarrolla de manera correcta, cada individuo potencia su autoestima. A cambio cuando este mismo tiene un insuficiente desarrollo, el sujeto puede tener dificultades respecto a su identidad, la cual se utiliza para disminuir una brecha de desconocimiento entorno a que deberían hacer y sobre que son.

Para Hellriegel y Slocum (2009), nos indican que las personas se incluyen en diferentes grupos, clasificándose de distintas maneras por decir una persona con interés en formar parte de una agrupación o en ser adoptada dentro del mismo, pueda clasificar tanto en cerrados o abiertos.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), indican que la ventaja de los comités es poder deliberar, opinar, tomar decisiones en conjunto, que sería el resumen de la frase entorno a mejor que una cabeza piensan dos cabezas.

No hay persona que no pertenezca a algún tipo de grupo, algún equipo de trabajo, etc. Que sienta la alegría de participar de este, como también sentir rechazo si desea participar de alguno y es un grupo cerrado; Es aquí en donde se empiezan a manifestar las propiedades de los grupos, como venimos observando en las teorías, estas nos muestran que cuando los grupos se forman empiezan a relucir propiedades grupales, características muy particulares de cada grupo que es todo un mundo a explorar y que nuestros autores nos orientan.

Según Robbins y Judge (2013), Los equipos de trabajo tienen ciertas propiedades de importancia que hacen moldear la forma de comportarse de cada una de las partes que lo conforma, ayudando al entendimiento de su actuar individual dentro del grupo, así como su forma de desarrollarse dentro de él. Esas propiedades son las normas, los estatutos, los roles, el tamaño, la diversidad y la cohesión

Comprendiendo a fondo sus propiedades podremos elevar el rendimiento de cada uno de ellos, ya que se les podrá orientar de mejor manera conociendo las características que determinan en ellos cierto tipo de comportamiento, motivo por el cual realizamos esta investigación. Las empresas de hoy en día conocen la

necesidad de ahondar este tema tan interesante sobre qué tipos de características y/o propiedades se desarrollan en los grupos dentro de una organización y como se les puede guiar si surgieran conflictos, competencias, rivalidades, etc. Es así que el marco teórico será la guía en todo el proceso de investigación para poder evitar que los resultados negativos en grupos que pierden el control sean convertidos en una gran sinergia grupal a favor de los resultados de la organización; Dichos resultados deben ser positivos y es lo que esperan los accionistas para lograr los objetivos trazados de acuerdo al planeamiento estratégico que les proporcionará ser líderes en el mercado, lo que significa más utilidades. La variable grupos organizacionales presenta seis dimensiones:

Según Robbins y Judge (2013), para la primera dimensión **Roles**, nos indican que cada miembro de un grupo interpreta un rol. Este denota una serie de características en su actuar, que es lo que se espera y ha sido atribuido a quien ejerce cierto lugar dentro de una unidad social. Sería mucho más práctico para el entendimiento de un rol si cada miembro seleccionará uno para interpretar de manera consistente. Sin embargo, cada ser humano debe desempeñar varios roles diferentes, tanto en su lugar de trabajo como fuera de él. Asimismo, Yang (2015) nos indica que el lugar de trabajo es un espacio social donde muchas personas pasan una gran parte de su tiempo. Al ser excluidos o ignorados con frecuencia pueden repercutir en los miembros dentro una organización, determinando que ello influya completamente con el comportamiento dentro del rol. Dentro de esta dimensión se encuentran indicadores como percepción, expectativas, conflicto, elección y conducta.

Para Hellriegel y Slocum (2009), en torno a los roles nos indican que no hay existencia de un parámetro de trabajo que sea generalmente aprobado dentro los roles en de una unidad, pero sí se podría diversificar el desempeño de los miembros de un equipo, pero estos van a depender de cada función y su orientación pudiendo ser hacia las relaciones, hacia las tareas o si tienen alguna orientación propia. Cada miembro cuenta con el potencial para ejercer cada una de esas actividades en un determinado momento. Según Zarzo (2016) nos indica que los roles ayudan a la dirección dentro del ámbito empresarial a tener una visión de

equilibrio e integración sobre los elementos de competencias en las distintas personas que se desarrollan dentro de un marco organizacional.

Los roles en los grupos son una de las propiedades más importantes que se manifiestan ya que éstos (roles) determinan la función de cada integrante en el grupo, de esta manera pueden trabajar en interacción no repitiendo lo mismo que realiza su compañero integrante del grupo, pues cada uno de ellos tiene un rol diferente y la sinergia de los roles en conjunto es lo que determina excelentes resultados en donde se dice uno más uno es 5 y dos más dos es 12, esta filosofía empresarial pues nos habla de que cuando el ser humano se une a otro para lograr un propósito y todos cooperan entre sí tomando un rol, siendo responsables de él, se pueden lograr grandes cosas como el gran logro del hombre pisando la luna por primera vez. La Nasa hizo una gran labor de grupos en donde se manifestaron estas propiedades, y en este caso los roles.

Según Robbins y Judge (2013), para *Percepción del rol*, nos indican que es la forma en la que uno debe actuar frente a diversas situaciones, observamos los roles según los diferentes estímulos que nos abordan como lo son amigos, películas, libros, televisión y toda gente que se encuentre en nuestros entornos más cercanos.

Cuando hablamos de percepción es fantástico conocer como esta se da en los seres humanos como un predominante en la forma en que tenemos que accionar en algunas circunstancias, Por esto la teoría mencionada nos ayudará a ver de qué manera perciben los grupos los roles dentro de la organización y cómo lo manejan. La óptica personal influenciada por los compañeros del grupo, jefes de grupo, etc. Dan una percepción clara a los grupos de donde se encuentran y con quienes se encuentran lo que les ayuda o limita en sus logros.

Según Hellriegel y Slocum (2009), definen que *El rol orientado entorno a las tareas* para un integrante dentro de una unidad, logrará proporcionar de forma más rápida la coordinación las diferentes formas de conductas orientadas al trabajo al igual que las decisiones a tomar.

Según Robbins y Judge (2013) para *Expectativas del Rol*, nos indican que es la manera en que los demás consideran que debería accionar alguien frente a una determinada situación. Se considera que el rol para la persona que es magistrado federal en el país de Estados Unidos debe ser decente y digno, en tanto un instructor de fútbol del mismo país debe ser agresivo, inspirador y dinámico para con sus entrenados.

Este se determina según investidura que posea el ejecutor del rol, es así que de acuerdo a la asignación que le toque asumir, este sujeto asumirá ciertas características muchas veces un poco lejos de su verdadera personalidad. Lo que quiere decir que el rol tiene el poder de cambiar a las personas.

Para Hellriegel y Slocum (2009), canalizado las conexiones de un integrante del conjunto, el rol incluye la creación de sentimientos al igual que interacciones sociales orientadas en el equipo.

Las vivencias que producen emociones influyen la integridad del equipo y la lleva a crear vínculos internos entre los integrantes que les permitan ser más efectivos y otorgar una razón de existencia al grupo, así como la necesidad de estar unidos para protegerse de las amenazas externas.

Según Robbins y Judge (2013), para *Conflicto de Roles* nos indican que al momento de poder hacer frente a los requerimientos de un rol este obstaculiza el desempeño de las exigencias para con otros.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), *Sobre la elección*, nos infieren que el modo de comportamiento de cada rol será mucho más sencillo si cada persona optara por uno y lo representará de una manera consistente y regular.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), *Sobre la Conducta*, nos indican que a cada miembro de un equipo se les designará un rol, bajo el cual asumirán una serie de patrones de conducta que se esperan.

Para Hellriegel y Slocum (2009), El rol que se orienta a una misma persona dentro de un equipo es donde asume conductas, actitudes y la cohesión, pero sobre todo las decisiones de la persona que se centran en sí misma, las cuales ya ha

adoptado lejos del equipo. Los equipos efectivos frecuentemente se construyen por miembros que a lo largo del tiempo se les ha asignado roles encaminados a las relaciones y tareas. Es por ello que un individuo que sea muy capaz tendrá características que se valorará dentro de su equipo, es decir logre un estatus a través de tener un lugar relativamente alto dentro de su equipo. Mientras otro equipo que sea liderado por individuos que tengan distintas formas de comportarse principalmente direccionadas a ellos mismos difícilmente logrará ser efectivo, porque a través de ellas no se desarrollará de una manera correcta las metas dentro de un equipo.

Los roles que asumen las personas en un grupo sean como individuos o como grupos tiene un soporte en la forma de cómo piensa cada uno de ellos o qué prejuicios tienen ya preconcebidos del grupo de tal forma que trataran de buscar el estándar promedio para sentirse seguros como miembros. Sin embargo, dichos comportamientos, actitudes, conductas y decisiones que tomen cada uno de ellos variará dependiendo de cómo asumen los roles los integrantes del grupo. Es por ello que Moreno (2020) nos indica que con una correcta aplicación de los roles gerenciales se obtendrá una influencia positiva en el desenvolvimiento organizacional de los trabajadores.

Asimismo, el no asumir de manera responsable los roles grupales establecidos puede causar conflictos ya que el no cumplir con el suyo es seguro que afecte a otros grupos, pero por sobre todo a los resultados generales y esto ya se vuelve más complejo como para considerar seguir perteneciendo a ese grupo.

Según Robbins y Judge (2013), Philip Zimbardo y sus colaboradores ejecutaron experimentaciones para esclarecer entorno a conocimientos sobre la identidad y los roles que se denomina *Experimento dentro de la prisión de Zimbardo*, donde desarrollaron en los sótanos dentro de la universidad un prisión dentro y por \$15 dólares cada día contrataron a casi 24 estudiantes con buena salud física, estabilidad emocional y que sean respetuosos de la ley, de los cuales su calificación en pruebas exhaustivas entornos a la personalidad fueron de un promedio normal. Se les asignó de forma aleatorio el rol de “prisionero” o “guardia” estableciendo algunos reglamentos básicos.

Los resultados de la simulación fueron exitosos para corroborar la forma inmediata en que los sujetos asimilan nuevos roles. La parte investigativa tuvo que apaciguar la experimentación después de solamente seis días, porque se observó ciertas diferencias en los partícipes. Recordando que estos fueron elegidos por sus resultados normales y estables.

Los resultados en este experimento dejan mucho a la investigación de cómo un ser humano en condiciones normales de salud psicológica por verse en un entorno de roles puede cambiar su comportamiento y hasta su personalidad, el experimento de Zimbardo, aunque se enfoca más en la disciplina de la psicología aporta información valiosa a los roles dentro de las organizaciones. Si esta se canaliza y fusiona con las ciencias empresariales aportará muchísimo a nuevos patrones de comportamiento saludables en el ámbito empresarial. Porque si algo se puede hacer hacia lo negativo también se puede realizar en lo positivo y viceversa.

Dichas observaciones y resultados obtenidos por el Dr. Philip Zimbardo y colaboradores resultan más que sorprendentes, el cómo y porque con estos sujetos de investigación pueden ser sugestionados de manera totalmente distinta en la forma en que se comportan, actúan, hablan y piensan, en consecuencia, de los roles que se les asignan y en el entorno que los rodea.

Dicha teoría revelada por Dr. Philip Zimbardo no solo aplica en las instituciones de tipo empresariales, sino en cualquier tipo de organización o grupo, ya que los resultados mostrados a través del experimento son aplicables en todas las circunstancias.

Dicha teoría ayudará de manera invaluable en nuestro estudio para comprender mejor cómo los roles desempeñan una figura casi definitiva en la personalidad de cada miembro de un grupo y como ésta dirige la forma de hablar, sentir, comunicar, accionar, etc. de cada individuo en un grupo de personas.

En este sentido, va la investigación sobre las “características grupales” que se desarrollan en un grupo dentro de una organización, para de esta manera comprender las dimensiones en su totalidad y a través de los instrumentos de

medición poder conocer a mayor detalle como la institución Centro de Capacitación Empresarial puede posicionarse como líder en el mercado en que se desarrolla con grupos internos de excelente interacción. Ya que, a través de los recursos humanos, equipos de trabajo, personas que componen la institución se deberá el triunfo de dicho mercado.

Según Robbins y Judge (2013), para la segunda dimensión **Sobre las Normas** cada asociación determina diversas normas las cuales distribuyen entre sus participantes, que indican lo que se debe de realizar o no según la circunstancia en donde se encuentren, desarrollándose por acuerdo de la mayoría. Las sociedades, los grupos y las comunidades establecen ciertas normas de forma diferentes, pero en general todas las poseen. Dentro de esta dimensión se encuentran indicadores como estándares, deberes, acuerdos, conformidad y comportamiento desviado.

Para Hellriegel y Slocum (2009), Las normas son una serie de patrones y reglas relacionadas al comportamiento de cada uno de los que conforman un equipo, los cuales las aceptan. Esto ayuda al momento de conocer que conductas son las que los miembros meditan de suma necesidad durante el desarrollo de sus objetivos. Con el pasar de la época cada equipo las delimita haciendo que todos los que lo habitan, las ejecuten. Así mismo Reynoso y Arbaiza (2023) nos indican que los ejecutivos dentro de las empresas se rigen por normas que adoptan como propias y consideran determinantes para demostrar sus capacidades, esta exigencia hace que transfieran al exterior la responsabilidad acerca de las consecuencias de aquellas conductas.

Las normas se establecen de manera formal y de manera informal ya que muchas normas no existen en ninguna ley sin embargo se respetan y se tienen por entendido que tal acto no se debe realizar como por ejemplo el bostezar en un ambiente público o privado y taparse la boca en ese momento; ninguna ley dice que la persona debe taparse la boca, pero esta lo hace porque se tiene como entendido que no es higiénico y saludable para los demás y se practica, a esto le llamaremos también buenas costumbres o tradiciones.

Así también en los grupos se desarrollan normas formales e informales propias de los grupos que no están registradas en ningún lugar, sin embargo, se practican hasta con mayor recelo que el de una ley pública. Esto se debe a que cada grupo espera que sus miembros cumplan estas normas, las mismas que traen orden al grupo y mantienen el equilibrio. Por ello, Lin y Perry (2022) nos indican que se deben dar normas en lugar de crearlas a un grupo que recién comenzará a trabajar juntos para poder elevar los diferentes objetivos y perspectivas de todos los que conforman el equipo, incluidos aquellos que puedan sentirse aislados.

Según Robbins y Judge (2013), Sobre *los estándares*, todos los grupos determinan normas entorno a las actitudes admisibles de conducta que rigen entre sus miembros.

Según Robbins y Judge (2013), Sobre *los acuerdos*, Al ser instauradas por *acuerdo*, es aceptada por el grupo, influyendo en la actuación de cada miembro.

Según Robbins y Judge (2013), *Conformidad*, Como parte de un grupo se ansía lograr un reconocimiento por parte de los que lo conforman, haciéndolo más frecuente a ejecutar las normas establecidas de forma grupal. Se sugiere que cada grupo despliegan diversas influencias para cada miembro, con el objetivo de que modifiquen su comportamiento para acceder al patrón grupal ya preestablecido.

La investigación frente al concepto de los autores Robbins y Judge acerca de investigaciones recientes que explican el de imprimir una percepción clara desde el inicio al integrante de un grupo, para que este en base de esta percepción pueda a partir de ahí desarrollarse de forma alturada al estándar grupal. Pero estas deben estar basadas de manera justa y en consenso con todo el grupo de manera equitativa que le permita sentir al nuevo integrante que lo que se le pide es justo y transparente para el buen funcionamiento de dicho grupo.

Asimismo, el individuo debe sentirse conforme para que la presión grupal no sea tomada de manera incómoda o injustificada, esto hará que el nuevo integrante acepte las normas y quede satisfecho con lo que le piden.

Como se viene manifestando esta teoría abrirá el camino para profundizar en la institución, si las normas están justas y equitativas para la mejora de los grupos dentro de la organización.

Para Hellriegel y Slocum (2009), Sobre las normas entorno a reglas organizacionales infieren que estas se diferencian. La parte gerencial pueden reproducir y compartirlas en totalidad con sus colaboradores de manera manuales. Los colaboradores en ciertos momentos dificultan su aceptación o las ignoran.

Según Robbins y Judge (2013), Sobre las Normas- El *comportamiento desviado* o denominado también hostigamiento laboral o comportamiento antisocial, abarca una forma de comportamiento voluntario que quebranta las diferentes normas organizacionales amenazando el bien tanto de sus miembros como de la entidad.

Esta teoría es delicada en su expresión, pero no menos importante, ya que contribuye con la problemática en estudio, del porque cuando hay cierta presión a elevar el nivel de rendimiento grupal en la organización se empieza a observar comportamientos y conductas extrañas por no decir desviadas tales como mentir, o hablar mal del otro grupo.

Al parecer la presión que siente el grupo en momentos de presión puede llegar a perder personalidad grupal y colectiva de sus buenos valores, ¿Será tal vez la el estudio entorno al experimento de Zimbardo una explicación a este suceso? Pues bien, se analizará en el desarrollo de la investigación.

Sobre las Normas - relación con las metas, Para Hellriegel y Slocum, los equipos para la ejecución de sus metas adaptan ciertas normas que los respaldaran para el cumplimiento de las mismas. Teniendo actividades dentro de la organización que los ayuden a definir si las normas concuerdas con las metas organizacionales.

Esta teoría en particular nos ayuda a identificar si las normas dentro de la organización están en relación con las metas a desarrollar, si ayudan a los miembros a cumplirlas contribuyendo con los resultados, ya que cada uno de los

miembros será obligado a cumplirlas para el beneficio mutuo. Así mismo Arismendis y Paiva (2021) nos indican que las normas que se desarrollen dentro de una organización son de suma importancia por ello se deben establecer y diseñar las más adecuadas.

Según Robbins y Judge (2013) para la segunda dimensión **Estatus**, la definen como un determinante para establecer ciertas características que posicionan a un sujeto en cierto ámbito social, es mayormente asignado para un grupo y sus miembros. El estatus tiene importantes resultados conductuales entorno a los individuos ya que se observa una discrepancia con su propio estatus y el percibido por todos los demás. Esta dimensión incluye indicadores como diferenciación, poder, capacidades y características personales.

Cuando hablamos de estatus grupales observamos que no todos los grupos lo poseen, ya que el estatus se obtiene con los éxitos o logros en la organización. Esto contribuye a que el grupo se sienta victorioso o avergonzado, cambiando muchas veces este el carácter e interacción de los grupos, las propiedades que evidencian en estas circunstancias los grupos son toda una riqueza de exploración en las características que presentan cuando interactúan de forma colectiva y dejando de ser individuos. Asimismo, mucho tiene que ver el liderazgo para lograr los estatus en los grupos, en este caso el líder juega un papel decisivo.

El liderazgo y capacidades personales reconocidas por el grupo aportan de forma casi instantánea un elevado estatus al individuo en el grupo, cuando este grupo está en un nivel alto se da automáticamente y no surge la competencia individual entre los integrantes, pero si surgiera alguna competencia o rivalidad ésta se desarrolla de manera alturada y sana en la forma de ejecutarse, lo que nos lleva a abrir un camino de investigación de cómo el individuo se posiciona rápidamente alcanzando de esta manera un estatus elevado dentro del grupo y esta forma casi instantánea se debe a las capacidades personales del individuo, ósea que a mayor capacidad y habilidad en la persona ésta es reconocida automáticamente como

alguien capaz de aportar buenas y serias soluciones al grupo que le da el estatus como un reconocimiento.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), sostienen que, con la *Diferenciación*, incluso los grupos más pequeños desarrollan derechos, roles y rituales para diversificar a sus integrantes. El estatus es un factor importante entorno a los resultados de conducta cuando los sujetos observan una discrepancia entre lo que ellos perciben y lo que perciben los demás.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), El *Poder* que un sujeto despliega para con los otros se debe a que es muy posible que controle tanto los resultados como recursos dentro de un grupo, aquellos que intervienen en dichos resultados tienden a ser vistos por los demás miembros con un estatus elevado.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), para *Capacidades*, la denominan como la competencia que posee una persona sobre el logro de los fines del grupo, las cooperaciones son fundamentales para el desenvolvimiento éxito de un grupo, estos integrantes desarrollan un crecimiento en su estatus.

Según Robbins y Judge (2013), para *Características personales* las definen como una persona con cualidades de manera individual que el entorno define como positivas como lo son la inteligencia, la buena presencia, una personalidad amigable o el dinero, teniendo un reconocimiento más elevado respecto a otros.

Según Robbins y Judge (2013), El estatus presenta diferentes consecuencias resaltantes entorno a la presión para la conformidad sobre las normas. Los sujetos con un rango mayor de estatus tienen mayor libertad para rechazar ciertas normas en contraste de otros miembros del grupo.

Cuando las normas trabajan en concordancia con el estatus según las teorías se observa que existe una tendencia en los niveles altos de estatus como lo manifiesta el autor, para evadir de cierta forma algunas normativas. Por tal motivo me es imprescindible ahondar este tema de ¿porqué cuando hay estatus alto los integrantes de este nivel se alejan de las normas, acaso será tal vez porque se sienten superiores y que las normas están dadas para aquellos que las necesitan

como una guía? ¿O será tal vez porque ellos al conocer y desarrollarse en otro nivel manejan las normas de otra manera o se interpreta de otra forma en la capacidad de su entendimiento?

Comprender la investigación a esta ralea propia que han observado los Sres. Robbins y Judge en los grupos de una organización es uno de los elementos de este estudio.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), *El tamaño de un comité*. Según el tamaño del grupo aumenta la complejidad. Es decir, al ser demasiado grande, puede no establecerse conformidades para lograr un intercambio de comunicación efectiva entre los miembros; en grupos de tres personas en algunos casos se ha observado contra la tercera un tipo de rechazo, no pudiendo determinar de una manera adecuada cual sería el volumen perfecto, pero por conocimiento general debe ser adecuadamente grande para poder elevar las diferentes experiencias en torno en lo que se requiere para las tareas.

Según Robbins y Judge (2013) para la cuarta dimensión **Tamaño**, indican que las asociaciones más reducidas suelen ser más ágiles que las de las más amplias en torno a las diferentes actividades, ya que los individuos suelen trabajar mejor en grupos con menor número de integrantes, pero para determinar soluciones los grupos con mayores integrantes lo ejecutan mejor. Dentro de esta dimensión se encuentran indicadores como comportamiento, resultados, aportes y pereza social.

Según Robbins y Judge (2013), ¿Para un grupo su tamaño perturba su modo de actuar?, se podría decir que sí, pero dependerá de diferentes variables a considerar.

Según Robbins S. y Judge T. (2013), para *Aportes*, Lograr resultados respecto a números con especificación es mucho más complicado difícil, pero los grupos desde 12 a más integrantes son excelentes para tener ideas diferentes.

Los tamaños de los grupos contribuyen con ser más dinámicos en los pequeños presentando los grupos grandes y pequeños en tamaño fortalezas y

debilidades propias de su tamaño. Esta dimensión nos acercará para conocer más de aquellas propiedades que se encuentran escondidas que a través del estudio se quiere identificar las más resaltantes.

Según Robbins y Judge (2013), *El tamaño- pereza social* nos indica que hay crecimientos entorno a que los sujetos se esfuerzan menos cuando se encuentran trabajando en grupos numerosos o de forma colectiva, que cuando lo tienen que hacer de manera personal. Esto dificulta la productividad para con un grupo ya que el resultado para esos tipos de grupos debería ser la totalidad de la suma de todos sus miembros.

La pereza como indicador importante sobre la forma en que los grupos están motivados y deseosos de alcanzar objetivos mayores, este indicador ayudará de manera sustancial en el objetivo de poder calcular los diferentes niveles de pereza social al momento de utilizar el instrumento, que permitirá ubicar nuevos elementos característicos, propios de los grupos para combatir la pereza grupal.

Según Hellriegel y Slocum (2009), para la quinta dimensión **Cohesión**, nos define como la fuerza que poseen cada miembro para perseverar y comprometerse con el grupo. El rango de afinidad que se originen entre las metas individuales de los miembros y las del equipo influirá dentro de la consistencia del grupo. Aquellos integrantes que poseen un gran anhelo de continuar en equipo y que sobre todo acaten sus metas como si fueran las de ellos, forman un equipo con mucha cohesión. Para esta dimensión se localizan indicadores como grado de atracción, motivación, tiempo y productividad.

La cohesión, en donde todo se fusiona para hacerse más compacto. Esta dimensión mostrará la forma en que están unidos los integrantes de los grupos y cómo se sienten parte de él, o en su defecto si quisieran retirarse de su grupo a falta de cohesión. Por este motivo “la cohesión” determina el grado en que la empresa tiene éxito o no, y esta llega a ser una dimensión muy importante como las otras que nos ayudaran con la investigación.

Según Robbins y Judge (2013), para *Grado de atracción*, precisan que los grupos se diferencian al nivel en que sus integrantes son motivados y atraídos para

su permanencia dentro del grupo. Se puede lograr por el tiempo que se relacionan juntos, ya que un grupo con menos integrantes proporciona una mejor sociabilización. Por ello, Cornejo (2020) nos indica que en la actualidad se le conoce como la capacidad de poder generar incentivos extrínsecos y al mismo tiempo fortalecer los incentivos intrínsecos para que con ello se pueda satisfacer necesidades e incidir de una manera efectiva en el cumplimiento de objetivos personales y organizacionales.

Según Robbins y Judge (2013), para *Tiempo*, Los grupos de trabajo logran una mejor cohesión al pasar sus integrantes una mayor parte de su tiempo juntos.

Según Robbins y Judge (2013), para *Productividad*, La cohesión sobresalta directamente a la productividad en cada grupo diversas investigaciones evidencias que la relación entre cohesión y productividad están relacionadas al desempeño grupal. Así mismo Miller (2017) nos indica que la influencia de la rotación en los colaboradores influye de una manera negativa en la productividad. De Las Casas (2023) nos indica que mucho de los colaboradores se identificados con la empresa y esto se ve reflejado en su rendimiento y permanencia, pero no siempre ya que hay colaboradores que no sienten relación ni con las metas ni con sus objetivos, originando situaciones que creen conflictos, bajo rendimiento y sobre todo ausencia de productividad.

Según Hellriegel y Slocum (2009), para *Cohesión-impacto en la efectividad*, esta puede crear ciertas varianzas y afectar tanto la productividad como el desenvolvimiento del equipo. Estas se relacionan con equipos con objetivos altos de desempeño. Al lograr esos objetivos y lograr éxito se incrementa la satisfacción de cada miembro.

Es una maravilla poder analizar y observar, casi como una ley aplicable la retroalimentación que existe tanto en los resultados positivos como negativos en los grupos de los cuales se viene hablando a consecuencia de esta investigación.

Por lo tanto, este impacto del cual hablan los autores orientará en cómo dichos resultados tienen que ver con el comportamiento grupal de los individuos y de cómo las manifestaciones de sus acciones lo llevan en conjunto fusionando

habilidades, estrategias de cada individuo, que les permitirán lograr triunfos o fracasos en el trayecto de sus vidas grupales.

Asimismo, analizaremos cómo el individuo dentro del grupo al no llegar al estándar grupal en la forma de estar cohesionado, tenga que ser retirado del grupo, y cómo esto afecta a dicho individuo por no llegar al estándar. Obviamente esto tiene que apreciarse como un tema ya orientado en los recursos humanos de la empresa, quien se dedica a reclutar, capacitar y preparar a los nuevos integrantes.

Según Robbins y Judge (2013), para la sexta dimensión **Sobre la Diversidad** nos indican que nos permite conocer en que se igualan o diferencias los miembros de un grupo según diversas indagaciones en relación a la diversidad y su desempeño en los grupos. Así mismo Mitta (2019) nos indica que cada personal tiene ciertas expectativas y requerimientos de sus centros de trabajo es por ello que es importante conocer las características de cada uno de los por parte de recursos humanos para lograr su retención. Dentro de esta dimensión se encuentran indicadores como cultura, raza, género y semejanzas.

La diversidad de razas, credos, culturas, edades, géneros, etc. Están contribuyendo de manera efectiva en las organizaciones multiculturales, sobre todo en las sociedades modernas en que vivimos, ya que en cada organización encontramos grupos compuestos por diversidad de personas que lo conforman, que a su vez con la aportación en conjunta de ellas dan como resultados respuestas mixtas y unificadas que permiten también llegar a la diversidad de personas por las que se componen la sociedad , sociedad que son la cartera de cliente de la institución en estudio.

Por esta razón se profundiza científicamente la investigación de cómo la diversidad genera diversas formas de comportarse y cómo esta debe canalizarse de manera efectiva que no atente contra el buen clima laboral que reina en los grupos en interacción. Es así que esta investigación contiene una riqueza en información que se espera poder revelar a través de los métodos científicos que dirigen la misma, respetando los protocolos, como también los lineamientos dados por las metodologías.

Para Harvard Business Review (1999, p.137), en cada centro de labores se han originado alianzas que den como resultado un crecimiento frecuente de la diversidad, sin lograr conflictos. han realizado esfuerzos para lograr aumentar la diversidad con muy buena intención, pero a menudo, terminan generando tensiones. Todo ello muy difícilmente ha ocasionado eficiencia dentro de las empresas ya que rara vez logran los aumentos de eficiencia buscados en la empresa. Existen diferentes modelos de diversidad, pero se ha agregado uno más que se relaciona como objetivo principal la resolución del problema. Los líderes de las diferentes empresas tienen disponibilidad para el aprendizaje de diversidad, estimulando a sus colaboradores a hacer uso de su práctica cultural dentro del trabajo; eliminando toda forma de subordinación y dominación. Por ello que Arteaga y Marquina (2023) infieren que las condiciones de cada trabajador va variar de acuerdo a sus diferentes necesidades, las cuales, a través de una correcta gestión de la diversidad, deben ser identificadas cada empresa y asociadas bajo características compartidas para poder delimitar condiciones que satisfagan a cada colaborador y con ello en conjunto se logre alcanzar y superar los objetivos que la empresa establezca.

La diversidad se puede considerar una navaja con doble punta, ya que puede traer mucho bien en los grupos, así como males. La cultura, como la raza, capacidades y competencias pueden resultar muy beneficiosas cuando se saben utilizar, esta nos orientara a encontrar respuestas sobre qué tan tolerante es el individuo en los grupos cuando son totalmente distintos a él en su forma de pensar como de actuar por la cultura muchas veces diferente de cada uno de los integrantes. Por este motivo la empresa en estudio nos mostrará resultados como si el género en los mandos contribuye o genera dificultades, y si los genera, tomar medidas correctivas a través de una correcta cultura organizacional.

Según Robbins y Judge (2013), para *Cultura nos indican que se ha desarrollado* diversos estudios sobre la influencia de la diversidad sobre el desempeño de los grupos. Algunos se refieren a la diversidad cultural y otros a las diferencias raciales, de género, etc. Así mismo Padilla (2022) nos indica que las empresas deben adoptar una cultura donde los colaboradores se sientan

comprometidos e identificados basada en los principios y valores de su organización.

Semejanzas, Según Robbins y Judge (2013), para *Semejanzas* nos indican que se la diversidad en el ámbito grupal sirve para identificar similitudes y diferencias entre todos los miembros del grupo.

Según Robbins y Judge (2013), para eficiencia y eficacia, nos infieren que para que los individuos logren ser más eficaces que los grupos abarcara diferentes criterios para su definición. Aquellas decisiones que se originan en grupo en general tienden a ser más precisas que las que de una sola persona, pero algunas con menos exactitud que de un integrante con un grado mayor de analítica. Así mismo Ahmad y Rochimah (2023) nos infieren que el liderazgo transformacional posee un impacto positivo y directo en la eficacia, es por ello que sugiere que se implemente en las empresas para el cumplimiento de una mayor efectividad.

Los grupos para problemas complejos siempre serán más eficaces que un individuo, esto es lo que nos manifiestan las teorías. Es así que esta teoría nos ayudará en el propósito particular de investigar de cómo las inteligencias al fusionarse e interactuar entre sí logran resultados más eficaces, sin embargo, estos resultados tienen un proceso más lento en consecuencia de un individuo ya que este lo procesa más rápido y puede tomar decisiones en instantáneo.

Es necesario pues tomar como modelo de investigación la siguiente expresión de “Los grupos procesan información compleja de manera eficaz”. Por lo tanto, Lo que quiere decir es que mientras más grandes sean los grupos mayor complejidad se puede resolver, y esto es sumamente interesante, ya que se podría aplicar a problemáticas complejas dentro de las organizaciones con inteligencia colectiva, esta inteligencia colectiva y valga la redundancia se analiza a partir de los QUARK, células, bacterias, animales, seres humanos, etc.

Sobre las partículas QUARK mencionaremos como estas tienen una fusión tan poderosa que pueden sostener cualquier grupo sólido de materia, como por ejemplo un roca o diamante está compuesto por millones de partículas quark, de

esta manera podemos comprender como elementos individuales bien cohesionados pueden llegar a ser muy sólidos para otros organismos.

Según Robbins y Judge (2013), para Propiedades de grupos indican que todo grupo de actividades relacionadas al trabajo no son personas que poseen un desorden si no cuentan con diferentes características que definen su actuar, de la misma forma lo predicen. Algunas de esas propiedades vienen a ser las normas, los roles, el tamaño, los estatutos, la diversidad y la cohesión.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

Según el objetivo que se busca es *básica* según Tamayo y Tamayo (2000), infieren que se sustenta en base a una materia teórica teniendo como propósito el desarrollo de un concepto a través de nuevos hallazgos para ampliar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. Posee como objeto la indagación de la comprensión. Es por ello que el estudio es Básica, ya que su principal fin es la obtención de datos a través de su recolección.

Por el procedimiento de contrastación el presente estudio es *descriptiva pura*: Descriptiva. Según, Alberto Ramírez González p. 42, su fin es dar explicaciones sobre un fenómeno determinando sus características importantes, a través de diversas mediciones de sus variables sin definir en su totalidad su relación. La presente investigación es descriptiva Pura al tener una sola variable y no tener con cual relacionarse, una variable permitirá poder profundizar la búsqueda de nuevos conocimientos

De acuerdo al fin que se persigue es *orientada* porque lo hacemos con el fin de conseguir el título y/o grado, se espera poder más adelante seguir investigando de manera libre.

Diseño de investigación.

Diseño: se realizará la ejecución de unas listas de actividades organizadas que se adaptaran a las partes de cada estudio y nos indicaran las pruebas y procesos a realizar, así mismo las herramientas para el análisis de los datos y la recolección.

Se ejecutará un diseño *no experimental*, de acuerdo a la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes indican que estudios se ejecutan sin la administración intencional de variables y en los que se visualizan en su ámbito natural para después analizarlos. Según la temporada que se emplee en este estudio, se recolecta, por tal motivo el estudio es de *Tipo Transversal* según Hernández, Collado, y Baptista (2010) quienes indican que este tipo de estudio se recoge en un solo momento. Su objetivo es exponer las variables y comparar su grado de incidencia y relación en un único momento.

El presente estudio por su carácter posee un diseño no experimental, al no haber manipulación de las variables; por su fin es básica, al tener como un primordial objetivo la búsqueda de la erudición a través del recojo de datos y por su temporalidad es tipo transversal, al realizarse en un tiempo específico.

3.2 Variables y operacionalización:

Conforme, Hernández, Zapata y Mendoza (2013), definen que la variable es una posesión o particularidad de diferentes personas, hechos, entidades físicas u otros seres vivientes cuya diversificación esta puesta para observación y medición.

En la augusta indagación se asignó una única variable, que aborda la problemática en estudios y apoyada con sus dimensiones para comprender de mejor manera y a profundidad la problemática en estudio, el cual es: Grupos Organizacionales. La que se puede también parafrasear usando términos o palabras de acuerdo al origen etimológico como Características de los grupo o raleas (propiedades y/o características) de equipos, pero me enfocare en el primer término.

Definición conceptual: Para Robbins Coulter (2013) En su libro comportamiento organizacional manifiesta sobre los GRUPOS ORGANIZACIONALES que los conjuntos laborales no son grupos desorganizados

si no que poseen un orden y forma de actuar. Conforma esas propiedades el tamaño, los roles, los estatus, las normas, la diversidad y la cohesión.

Definición operacional: Respecto a la variable Grupos Organizacionales será medida a través de sus seis dimensiones, el tamaño, los roles, los estatus, las normas, la diversidad y la cohesión. Estas dimensiones contribuirán a obtener más conocimiento sobre las características o propiedades de la variable en estudio.

Indicadores: Entorno a la primera dimensión *roles* sus indicadores son: percepción, expectativas, conflicto, elección y conducta. Para la segunda dimensión *normas* sus indicadores son: estándares, deberes, acuerdos, conformidad y comportamiento desviado. Para la tercera dimensión *estatus* sus indicadores son: diferenciación, poder, capacidades y características personales. Para la cuarta dimensión *tamaño* sus indicadores son comportamiento, resultados, aportes y pereza social. Para la quinta dimensión *cohesión* sus indicadores son: grado de atracción, motivación, tiempo y productividad. Para la sexta dimensión *diversidad* sus indicadores son: cultura, raza, género y semejanzas.

Escala de medición: Se utilizó el tipo Likert, la escala ordinal comúnmente utilizada, mediante este grado las fuentes que se acumularán en la presente investigación serán analizados con la programación de cómputo para observaciones estadísticas SPSS, para luego aplicarlo de manera informática a través de Excel para potenciar tanto las figuras como las tablas de datos estadísticos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2000), es un conglomerado de sujetos que poseen características determinadas.

Para el presente estudio se considera que la población está formada por un total de treinta trabajadores de un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial.

Criterio de inclusión: Según Arias, Villasis y Miranda (2016), Son aquellas características primordiales de un objeto así mismo sujeto de investigación para formar parte de ella, como: Colaboradores de un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial ubicado en San Juan de Lurigancho.

Criterio de exclusión: Según Arias, Villasis y Miranda (2016), Son aquellas características que se observa en cada integrante que puede crear alteraciones para el resultado del estudio, esto determina que no sean elegidos para la investigación, como: Colaboradores pertenecientes a otro tipo de empresas que no sea un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial y que no se encuentre ubicada en San Juan de Lurigancho.

3.3.2 Muestra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2000) definen como un grupo reducido del total de la población a quienes se les recoge la información y estos deben ser representativos.

Para la investigación se considerará lo mismo que la población, ya que esta es reducida, por ello la población será usada como muestra.

3.3.3 Muestreo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2000), es una base de referencia para poder identificar de forma tangible el total de parte de una población, así también la opción de elegir diferentes elementos de muestra.

El muestreo que se utilizará es la No Probabilística o Dirigida para el presente estudio. Según Hernández, Fernández, y Baptista (2000) es un grupo reducido de la población general, en donde para elegir el componente no se basará en probabilidades si no de lo que rija el estudio.

3.3.4 Hipótesis.

Según Tamayo (1999) Toda hipótesis es aquella interrogativa que se pondrá a experimento para establecer su nivel de validez. Que nos hace formularnos interrogantes para descubrir respuestas.

El estudio actual no posee hipótesis al solo estar desarrollándose con una única variable de estudio.

3.3.5 Unidad de análisis.

Según Hernández (2014), son aquellos participantes a quienes se les va a aplicar un instrumento de medición, en pocas palabras quienes van a ser medidos.

El actual estudio considerará como unidad de análisis a todos los colaboradores de un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas.

Según Arias (1999), las define como las diferentes opciones para el levantamiento de datos.

La técnica a aplicar en esta investigación será el cuestionario, en donde cada colaborador del “Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial”, compartirán sus pensamientos entorno a la variable “Grupos Organizacionales”

Instrumento de recolección de datos.

Según Arias (1999), las define como todos los medios a emplear para el acopio y resguardo de los datos.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2013), refieren que el recojo de datos incluye hacer uso de más de un elemento para la obtención de información sobre las variables de estudio, ya que al no haber datos no se puede comenzar una investigación.

El presente estudio se usará como herramienta el Cuestionario Auto administrado con la escala tipo Likert, el cual abarca diferente interrogante para Grupos Organizacionales, con una total de setenta y ocho (78) preguntas, su valor lo mencionaremos a continuación:

Nunca	:	1 punto
Casi Nunca	:	2 puntos
A Veces	:	3 puntos
Casi Siempre	:	4 puntos
Siempre	:	5 puntos

Hernández, Fernández y Baptista (2010), nos indica que uno de los instrumentos más frecuentes para el tema de la obtención de datos es el cuestionario, el cual está conformado por una serie de interrogantes relacionadas a una o más variables que se deben medir. De forma auto administrado ya que el cuestionario se otorgará de manera directa a cada participante para su posterior respuesta. No se observa presencia de intermediarios ya que las respuestas son efectuadas por los mismos. Esta puede administrarse de diversas formas como grupales, individuales por página web o por envío directamente a correos. La Escala Tipo Likert, son una serie de afirmaciones a través de diferentes ítems, las cuales generan reacciones en cada participante.

Validez del instrumento.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2013), refieren que la validez es el nivel en que un instrumento puede medir la variable que se pretende estudiar.

Se realizará la validez a través del juicio de tres expertos, docentes de la Universidad Cesar Vallejo para el presente instrumento, quienes se detallan a continuación:

Tabla 1: Validez del Instrumento

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	PORCENTAJE
1	Gonzales Moncada Teresa Marianella	Metodóloga	70%
2	Sabino Muñoz Ledesma	Metodóloga	70%
3	Flores Bolívar Luis	Docente	80%

Fuente. Elaboración propia.

Confiabilidad del instrumento.

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2013), detallan que la confiabilidad de un instrumento de medición nos indica el grado en que su ejecución repetitiva en un objeto o individuo provoca igualdad en los resultados. Indicando que mientras más cercano al 1, el grado de confiabilidad será más alto.

Tabla 2: Rango de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es Confiable
De 0.01 a 0.49	Baja Confiabilidad

De 0.5 a 0.75	Moderada Confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
De 0.90 a 1	Alta Confiabilidad

Fuente. Recogido de “Metodología de la investigación”, autor Hernández (2010)

Hernández, Fernández, y Baptista (2010), mencionan: Que el Alfa de Cronbach, fue un coeficiente perfeccionado por J.L. Cronbach, requiriendo una única dirección del instrumento de medición, produciendo valores que van desde cero a uno. Su superioridad es que no hay necesidad de dividir en dos partes los ítems que se analizan, si no se elabora la medición para poder especificar su coeficiente.

Tabla 3: Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	78

Fuente. Tomado de resultados de Alfa de Cronbach en SPSS v.22

Los datos estadísticos de fiabilidad de Alfa de Cronbach, nos arroja un total de 85.6% como resultado al medir el equilibrio interno de los Ítems, se considera que es fiable.

3.5. Procedimientos.

Es importante mencionar que para el acopio de la fuente informativa, se decidió realizarlo dentro de las mismas instalaciones de un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, de manera más específica direccionado al departamento de Administración y/o Coordinación

Académica, lugar donde se desarrolló el instrumento para su recojo de información en este caso el cuestionario conformado por 78 preguntas, que se subdividen en las 5 dimensiones de la variable en estudio, las mismas que se detallan de la siguiente manera: Por la dimensión de roles 15 preguntas, normas 15, estatus 12, tamaño 12, cohesión 12, y por la dimensión de diversidad 12 preguntas. Este cuestionario se hizo llenar previa coordinación con el gerente general a la hora de culminación de dos reuniones de trabajo, esto se realizó con los 30 colaboradores de la institución, promedio de las 20:00 horas, y duro por 2 horas aproximadamente, en el transcurso de 10 días entre una reunión y otra. La fiel y correcta aplicación del instrumento se realizó por la propia autoría y no se necesitó contratar a un tercero, al tener al autor dentro de esa área en la institución.

3.6. Método de análisis de datos.

El método que se persiguió para la analítica de datos informativos se obtuvo a través de los cuestionarios de la variable grupos organizacionales, se usó la estadística informática como el SPSS v.22, programa donde se registró los cuadros con tablas de frecuencias detalladas de cada dimensión, siendo así que se tabuló con el análisis univariado, el cual consiste en análisis de una sola variable ideal para la investigación descriptiva pura de este estudio, con el permitió obtener resultados de las dimensiones de manera independiente conforme a los resultados de las cuestionarios realizados.

Asimismo, sobre el análisis bivariado, no correspondió ejecutar, toda vez, que este estudio trabaja con una sola variable y no se cruzan o correlacionan categorías de dimensiones entre variables. Sobre la prueba de normalidad, que consiste en calcular muestras cuantiles y teóricos para calcular el coeficiente de correlación, este no aplicaba por ser este estudio el de tipo de descriptivo con una sola variable.

3.7. Aspectos éticos.

Las referencias y fuentes empleadas en el estudio serán correctamente designadas se resguardará la identificación de los colaboradores que fueron

encuestados y lo obtenido será usado de forma correcta. Asimismo, se especifica que toda la investigación se encuentra conforme a los lineamientos de una investigación seria y confiable, toda vez que el investigador posee un alto espíritu de ética y moral evidenciando en las citas de autores, investigadores su correspondiente referencia. En tal sentido se afirma que el presente estudio es propia autoría del investigador.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 4: Tabla de frecuencias para la pregunta 1 del indicador percepción de la dimensión roles.

1. Se reconoce de buena manera el rol grupal por el colaborador

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
CASI NUNCA	9	30,0	30,0	50,0
CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	70,0
SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

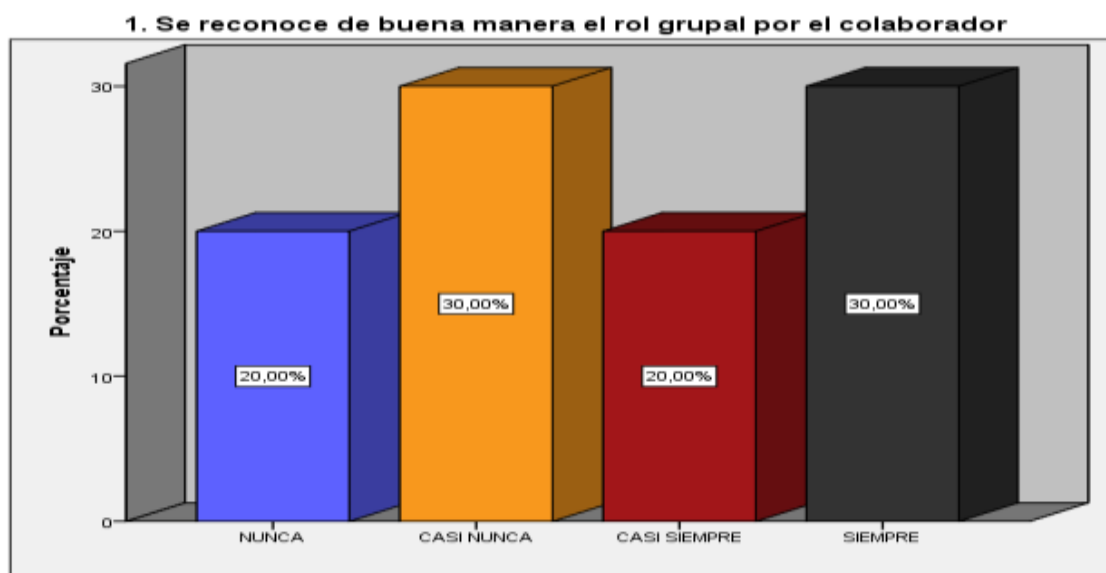


Figura 1. Histograma de frecuencias pregunta 1 del indicador percepción de la dimensión roles.

Interpretación: Un 30% de los encuestados manifiesta que “casi nunca” se reconoce de buena manera el rol grupal por el colaborador, y otro 30% considera que siempre se reconoce de buena manera el rol grupal por el colaborador. Por lo tanto, se observa que hay dos grupos grandes que opinan de diferente manera de acuerdo a sus experiencias.

Tabla 5: Tabla de frecuencias para la pregunta 2 del indicador percepción de la dimensión roles.

2. Los líderes de grupos transmiten un modelo adecuado del rol al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	26,7
	A VECES	6	20,0	20,0	46,7
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

2. Los líderes de grupos transmiten un modelo adecuado del rol al colaborador

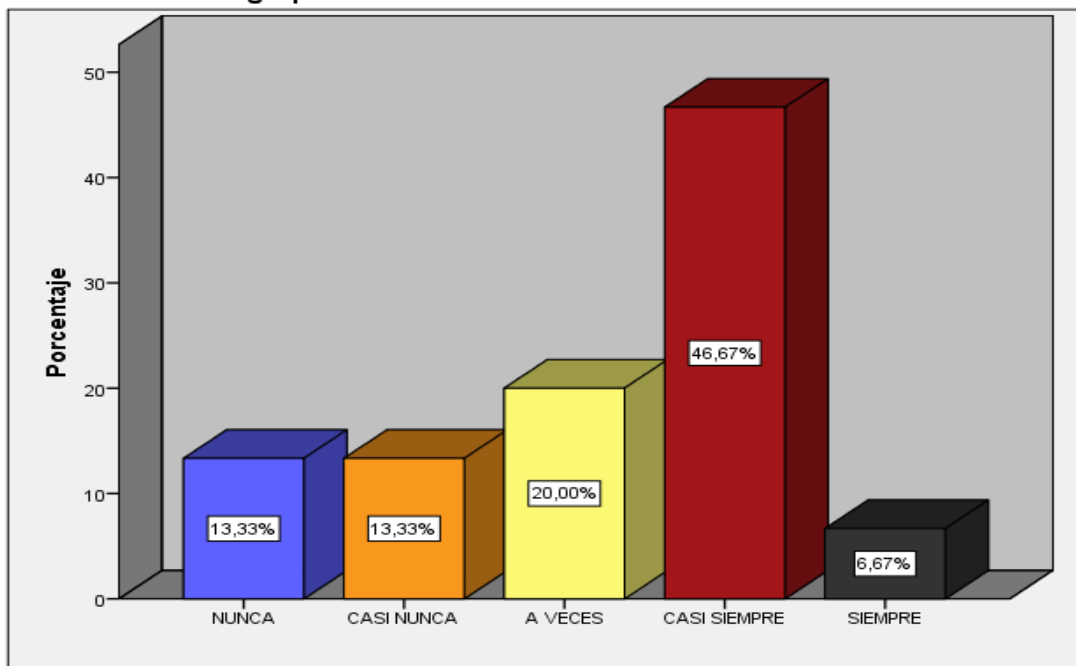


Figura 2. Histograma de frecuencias pregunta 2 del indicador percepción de la dimensión roles

Interpretación: El 46.67% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” los líderes de grupos transmiten un modelo adecuado del rol al colaborador, de esta manera se observa que el liderazgo llega a una gran cantidad de colaboradores.

Tabla 6: Tabla de frecuencias para la pregunta 3 del indicador percepción de la dimensión roles.

3. Los colaboradores actúan de acuerdo a los modelos del rol grupal en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	20,0
	A VECES	7	23,3	23,3	43,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

3. Los colaboradores actúan de acuerdo a los modelos del rol grupal en la institución

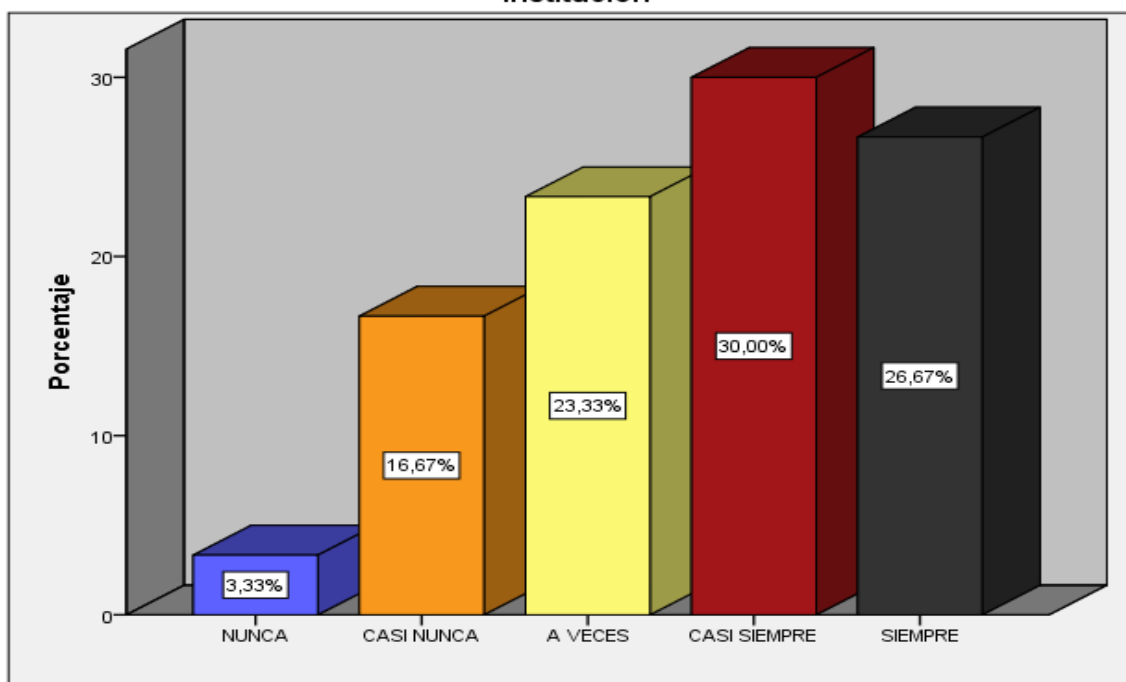


Figura 3. Histograma de frecuencias pregunta 3 del indicador percepción de la dimensión roles

Interpretación: El 30% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” los colaboradores actúan de acuerdo a los modelos del rol grupal en la institución.

Tabla 7: Tabla de frecuencias para la pregunta 4 del indicador expectativas de la dimensión roles.

4. Existen buenas expectativas de los colaboradores sobre el rol grupal en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	26,7
	A VECES	7	23,3	23,3	50,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

4. Existen buenas expectativas de los colaboradores sobre el rol grupal en la institución

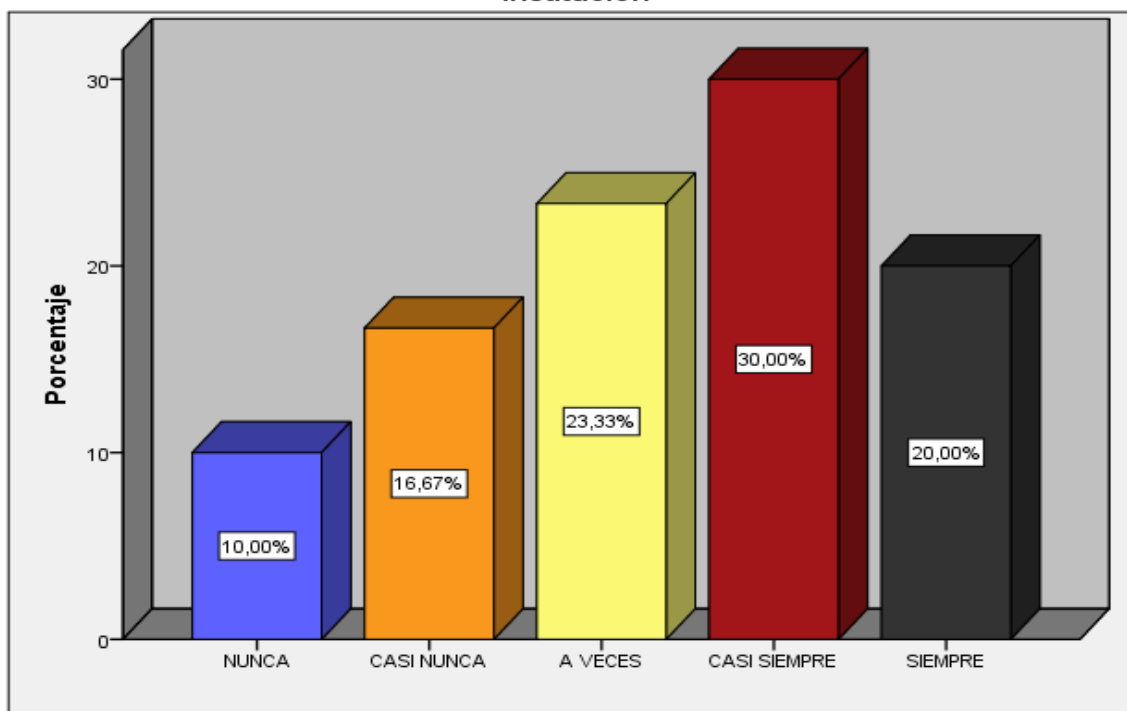


Figura 4. Histograma de frecuencias pregunta 4 del indicador expectativas de la dimensión roles

Interpretación: El 30% de los encuestados considera que “casi siempre” existen buenas expectativas de los colaboradores sobre el rol grupal en la institución, ya que estos les brindan posibilidades de crecimiento profesional.

Tabla 8: Tabla de frecuencias para la pregunta 5 del indicador expectativas de la dimensión roles.

5. Las buenas expectativas del rol grupal motivan al colaborador en su trabajo diario

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	10	33,3	33,3	50,0
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

5. Las buenas expectativas del rol grupal motivan al colaborador en su trabajo diario

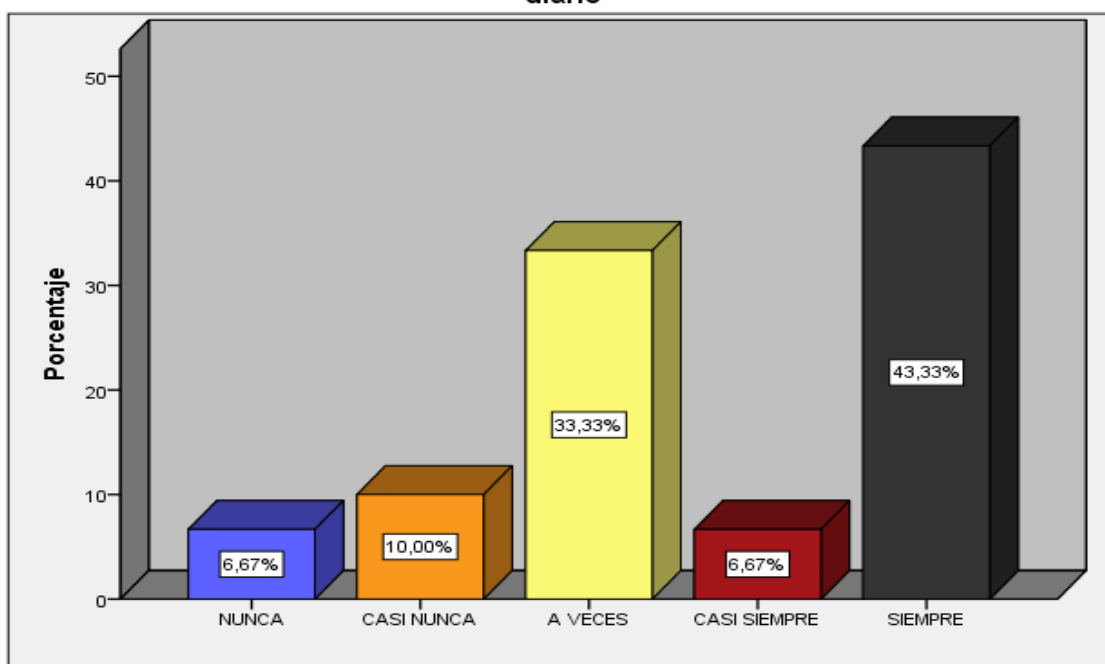


Figura 5. Histograma de frecuencias pregunta 5 del indicador expectativas de la dimensión roles.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados manifiesta que “siempre” las buenas expectativas del rol grupal motivan al colaborador en su trabajo diario, ya que estas expectativas le ayudan a lograr sus objetivos grupales.

Tabla 9: Tabla de frecuencias para la pregunta 6 del indicador expectativas de la dimensión roles.

6. Los líderes de grupos generan expectativas del rol grupal a los colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	11	36,7	36,7	53,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

6. Los líderes de grupos generan expectativas del rol grupal a los colaboradores

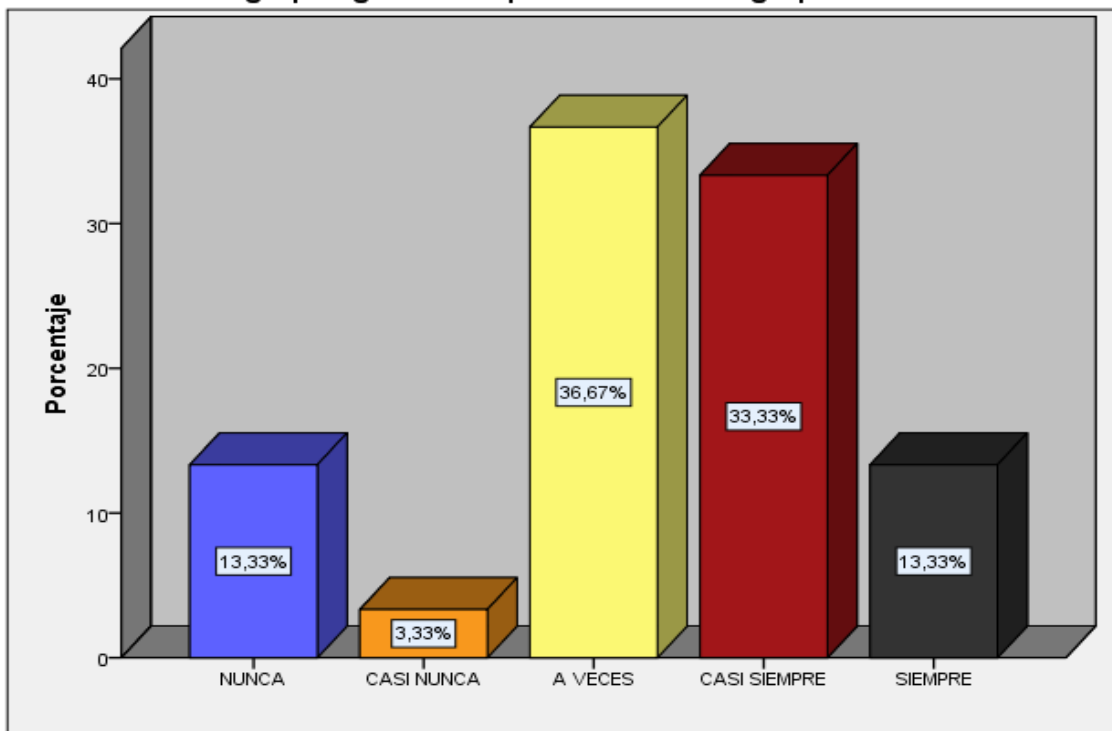


Figura 6. Histograma de frecuencias pregunta 6 del indicador expectativas de la dimensión roles.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados considera que “a veces” los líderes de grupos generan expectativas del rol grupal a los colaboradores, pues ellos marcan la pauta a seguir.

Tabla 10: Tabla de frecuencias para la pregunta 7 del indicador conflicto de la dimensión roles.

7. Asumir los roles del grupo crea conflictos en el desarrollo personal al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	13	43.3	43.3	50,0
	A VECES	12	40.0	40.0	90,0
	CASI SIEMPRE	1	3.3	3.3	93.3
	SIEMPRE	2	6.7	6.7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

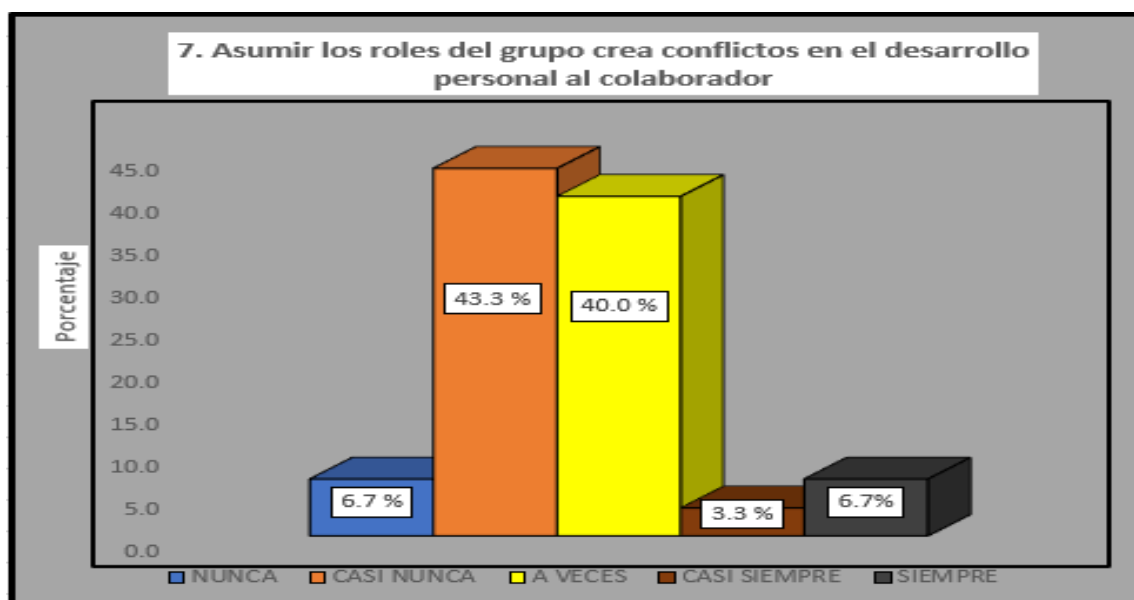


Figura 7. Histograma de frecuencias pregunta 7 del indicador conflicto de la dimensión roles

Interpretación: El 43.33% manifiesta que “casi nunca” asumir los roles del grupo crea conflictos en el desarrollo personal al colaborador y un porcentaje similar expresa que el 40.0% a veces, determinando que, asumir los roles de los integrantes no obstaculiza el desarrollo de los grupos en la organización.

Tabla 11: Tabla de frecuencias para la pregunta 8 del indicador conflicto de la dimensión roles.

8. Los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7	
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0	
	A VECES	4	13,3	13,3	23,3	
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	56,7	
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0	
	Total		30	100,0	100,0	

8. Los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto

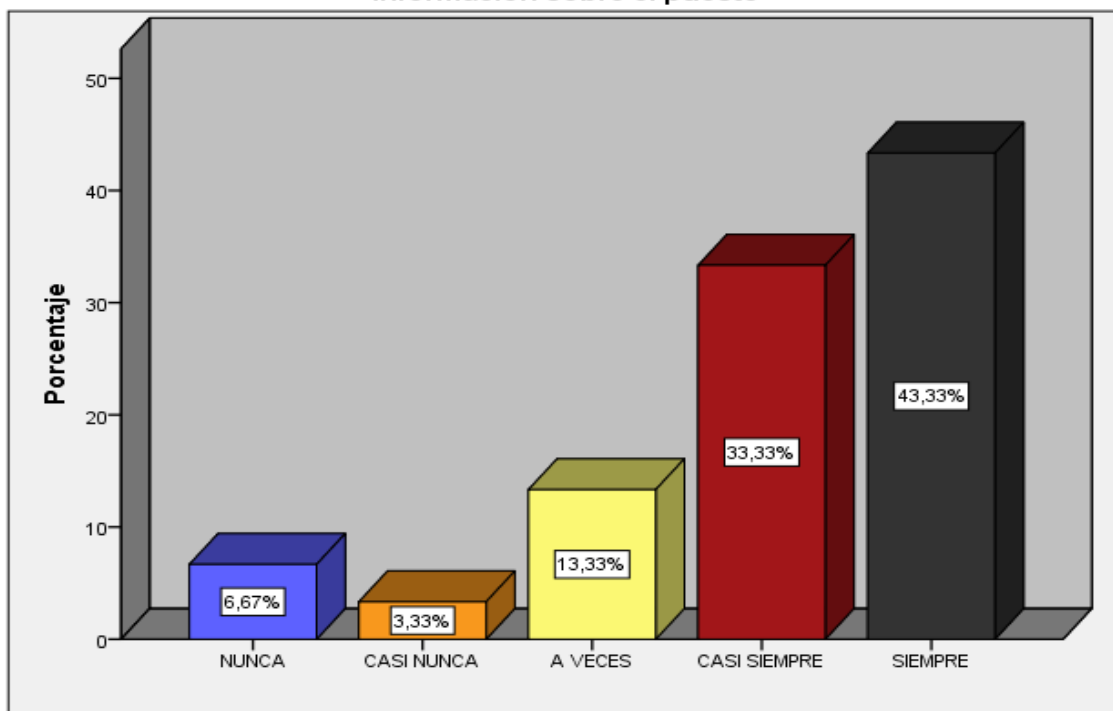


Figura 8. Histograma de frecuencias pregunta 8 del indicador conflicto de la dimensión roles.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados manifiesta que “siempre” los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto, pues ellos son responsables de la gestión.

Tabla 12: Tabla de frecuencias para la pregunta 9 del indicador conflicto de la dimensión roles.

9. Asumir el rol grupal trae conflictos familiares al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	43,3	43,3	43,3
	CASI NUNCA	9	30,0	30,0	73,3
	A VECES	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

9. Asumir el rol grupal trae conflictos familiares al colaborador

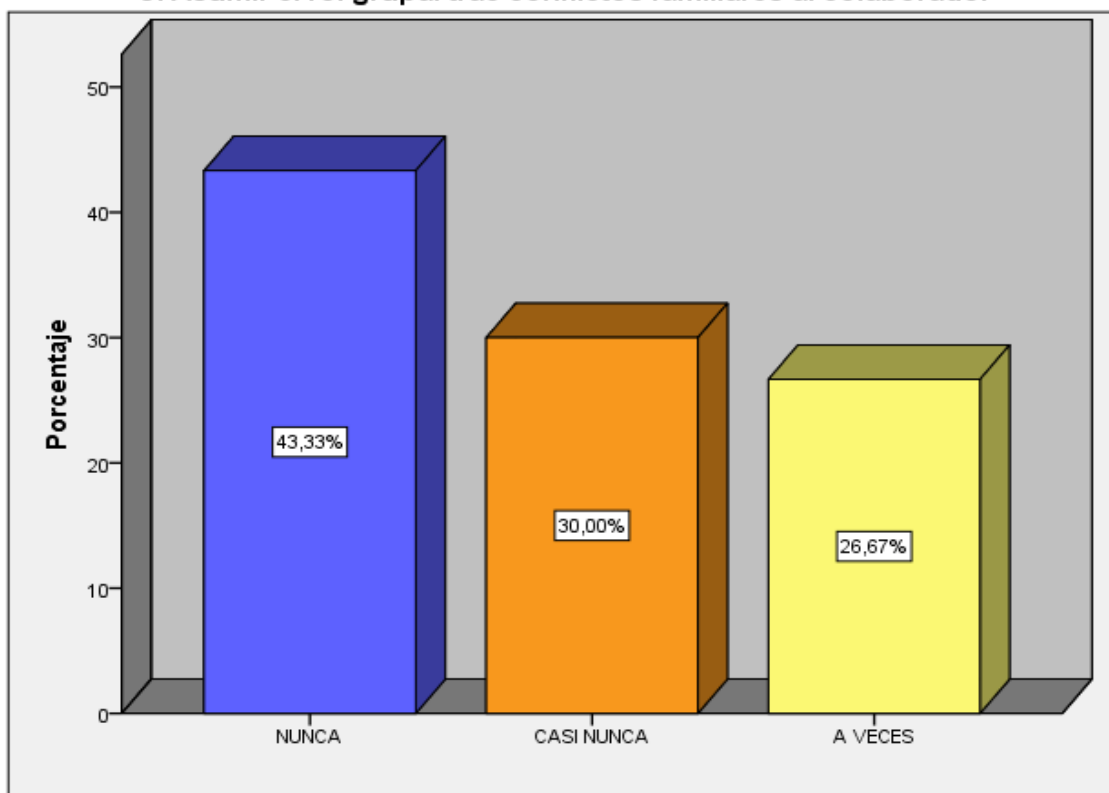


Figura 9. Histograma de frecuencias pregunta 9 del indicador conflicto de la dimensión roles.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados considera que “nunca” asumir el rol grupal trae conflictos familiares al colaborador, ya que estos van acorde a la satisfacción del capital humano y de la institución.

Tabla 13: Tabla de frecuencias para la pregunta 10 del indicador elección de la dimensión roles.

10. El colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	10,0
	A VECES	15	50,0	50,0	60,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

10. El colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución

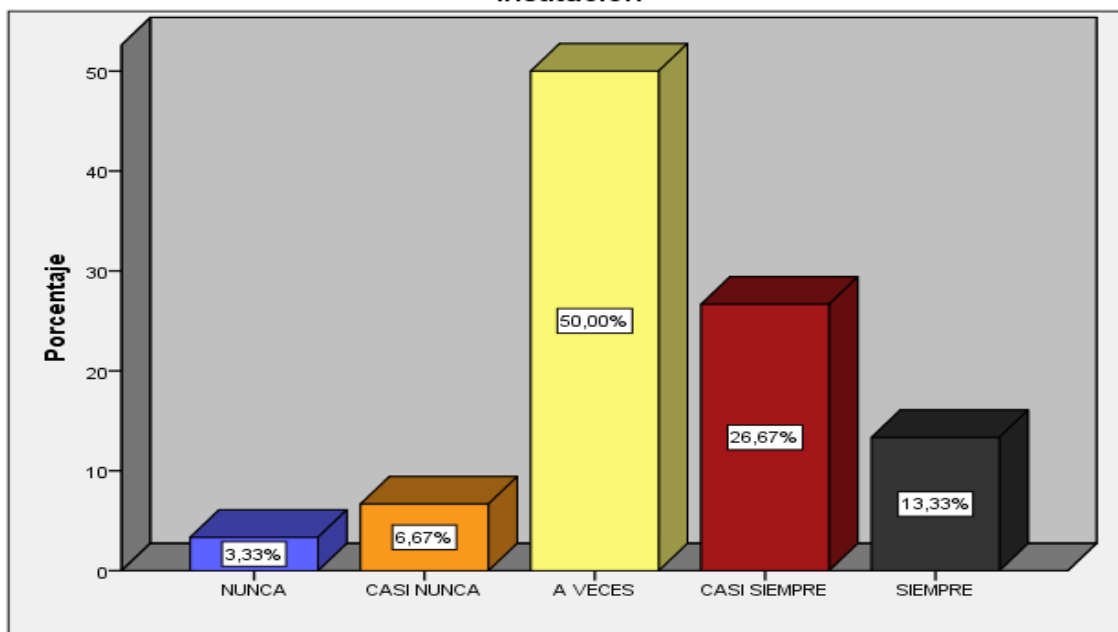


Figura 10. Histograma de frecuencias pregunta 10 del indicador elección de la dimensión roles.

Interpretación: El 50% de los encuestados considera que “a veces” el colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución, ya que en muchas de ellas no todos están de acuerdo

Tabla 14: Tabla de frecuencias para la pregunta 11 del indicador elección de la dimensión roles.

11. La elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	13,3
	A VECES	10	33,3	33,3	46,7
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

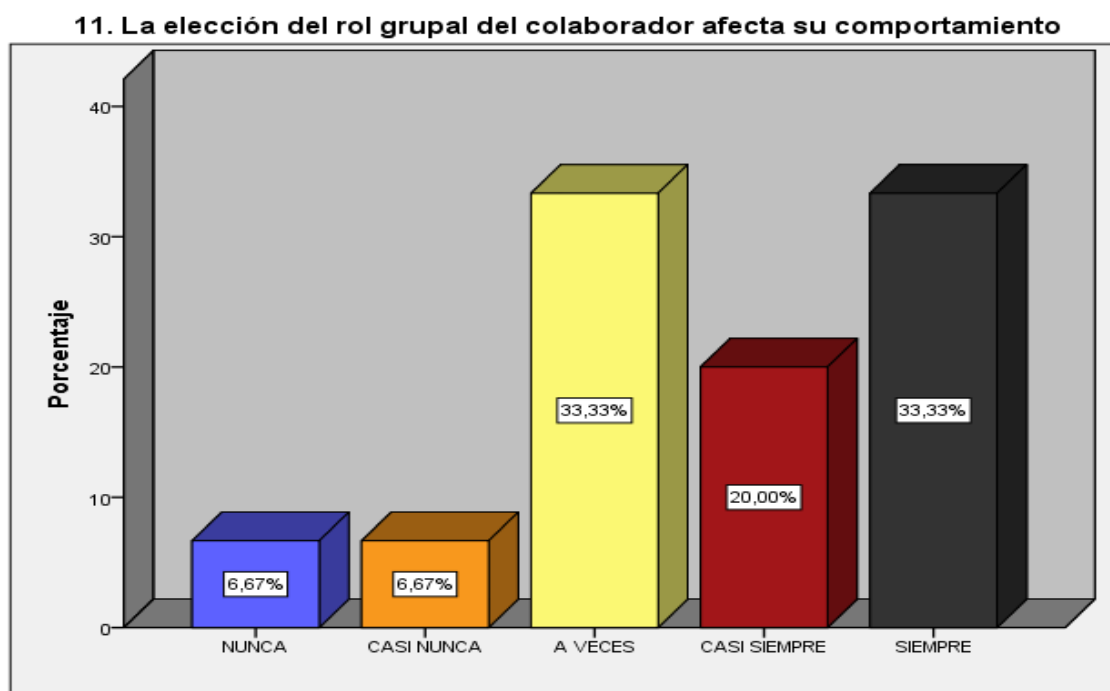


Figura 11. Histograma de frecuencias pregunta 11 del indicador elección de la dimensión roles.

Interpretación: Un 33.33% de los encuestados manifiesta que “a veces” la elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento, y otro 33.33% considera que siempre afecta su comportamiento.

Tabla 15: Tabla de frecuencias para la pregunta 12 del indicador elección de la dimensión roles.

12. Los líderes de grupos organizacionales eligen bien el rol de sus colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	12	40,0	40,0	50,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

12. Los líderes de grupos organizacionales eligen bien el rol de sus colaboradores

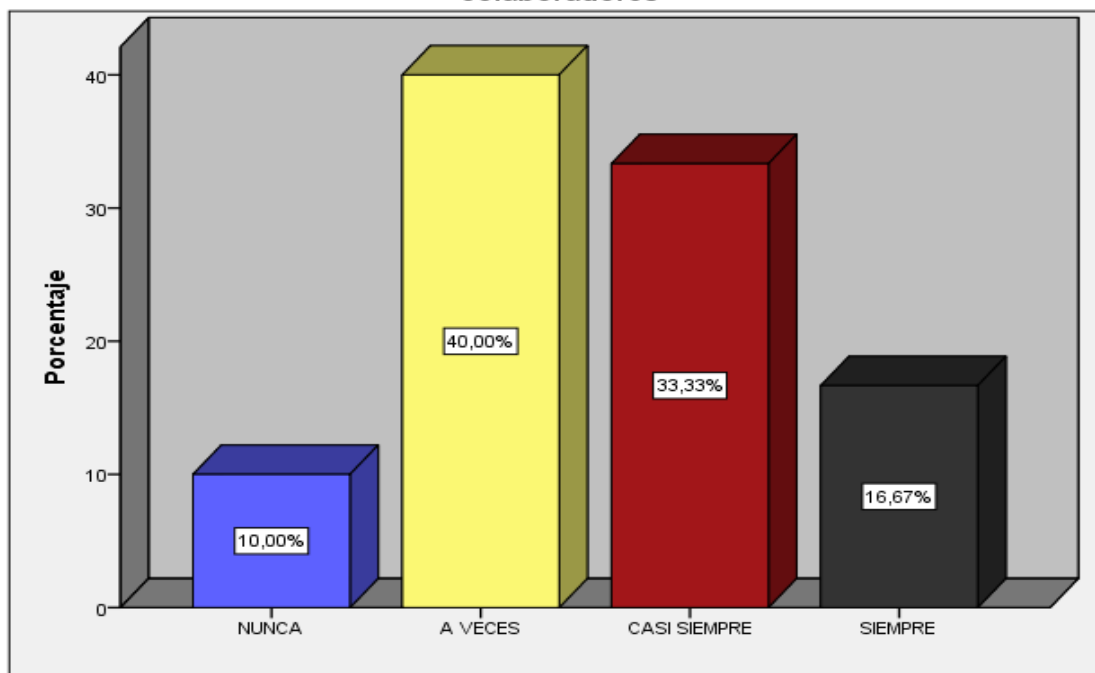


Figura 12. Histograma de frecuencias pregunta 12 del indicador elección de la dimensión roles.

Interpretación: El 40% de los encuestados manifiesta que “a veces” los líderes de grupos organizacionales eligen bien el rol de sus colaboradores, ya que esto es de vital importancia.

Tabla 16: Tabla de frecuencias para la pregunta 13 del indicador conducta de la dimensión roles.

13. La conducta del colaborador es acorde al rol grupal dentro de la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	6	20,0	20,0	30,0
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

13. La conducta del colaborador es acorde al rol grupal dentro de la institución

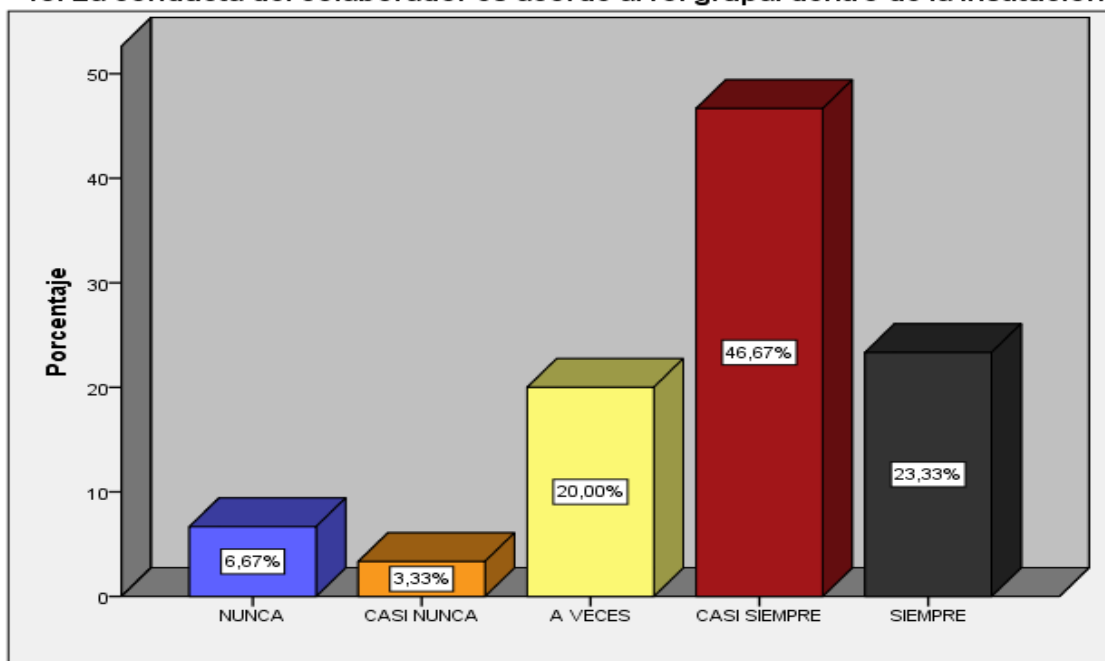


Figura 13. Histograma de frecuencias pregunta 13 del indicador conducta de la dimensión roles.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados considera que “casi siempre” la conducta del colaborador es acorde al rol grupal dentro de la institución.

Tabla 17: Tabla de frecuencias para la pregunta 14 del indicador conducta de la dimensión roles.

14. El rol grupal inspira a una buena conducta al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	12	40,0	40,0	56,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

14. El rol grupal inspira a una buena conducta al colaborador

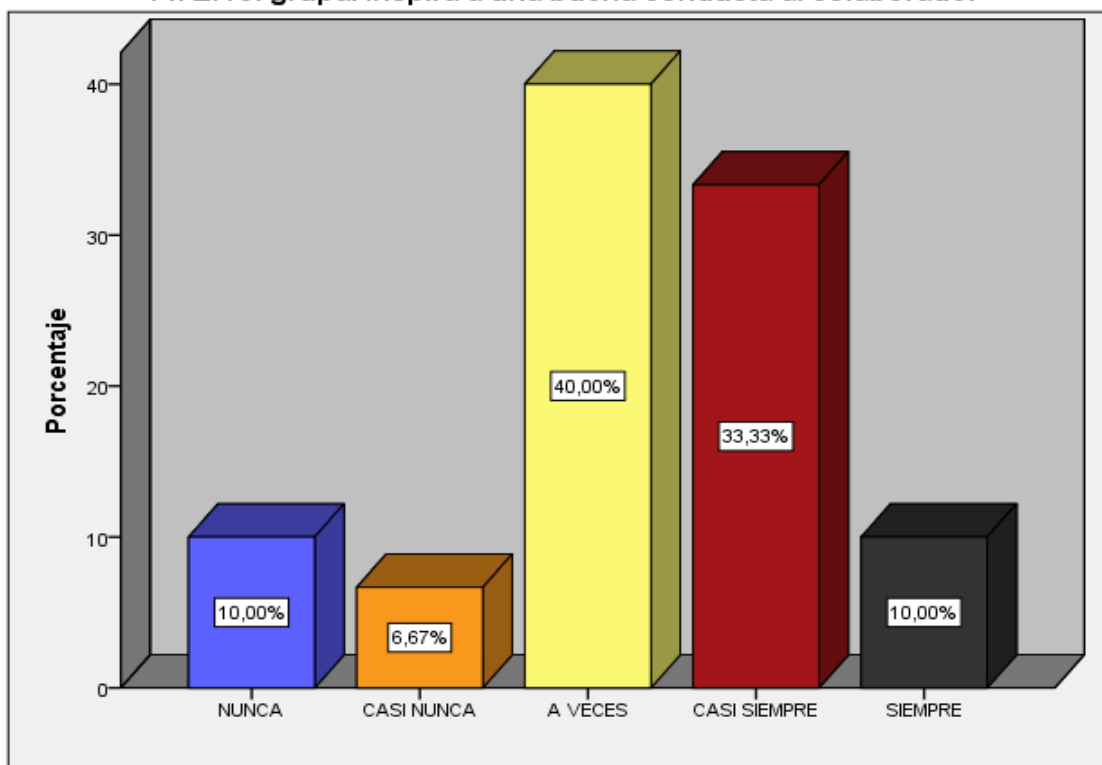


Figura 14. Histograma de frecuencias pregunta 14 del indicador conducta de la dimensión roles.

Interpretación: El 40% de los encuestados considera que “a veces” el rol grupal inspira a una buena conducta al colaborador.

Tabla 18: Tabla de frecuencias para la pregunta 15 del indicador conducta de la dimensión roles.

15. La conducta del colaborador es fundamental para la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	8	26,7	26,7	36,7
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

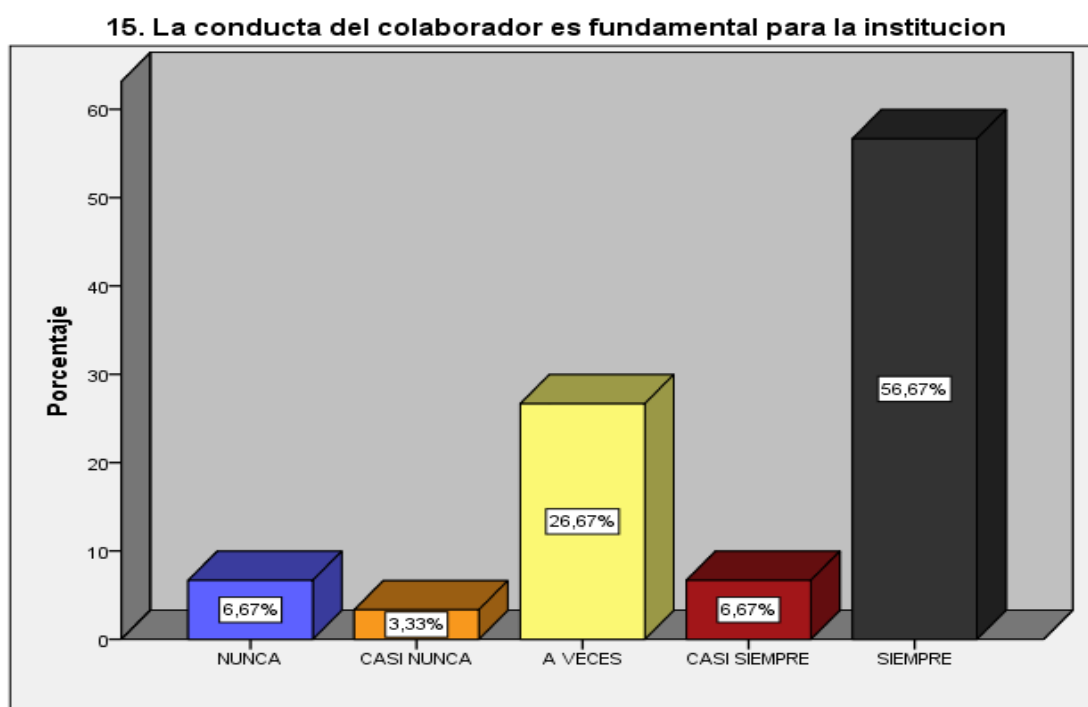


Figura 15. Histograma de frecuencias pregunta 15 del indicador conducta de la dimensión roles.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados manifiesta que “siempre” la conducta del colaborador es fundamental para la institución.

Tabla 19: Tabla de frecuencias para la pregunta 16 del indicador estándares de la dimensión normas.

16. Está definido el estándar que debe desempeñar el colaborador en su grupo

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	7	23,3	23,3	33,3
	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

16. Está definido el estándar que debe desempeñar el colaborador en su grupo

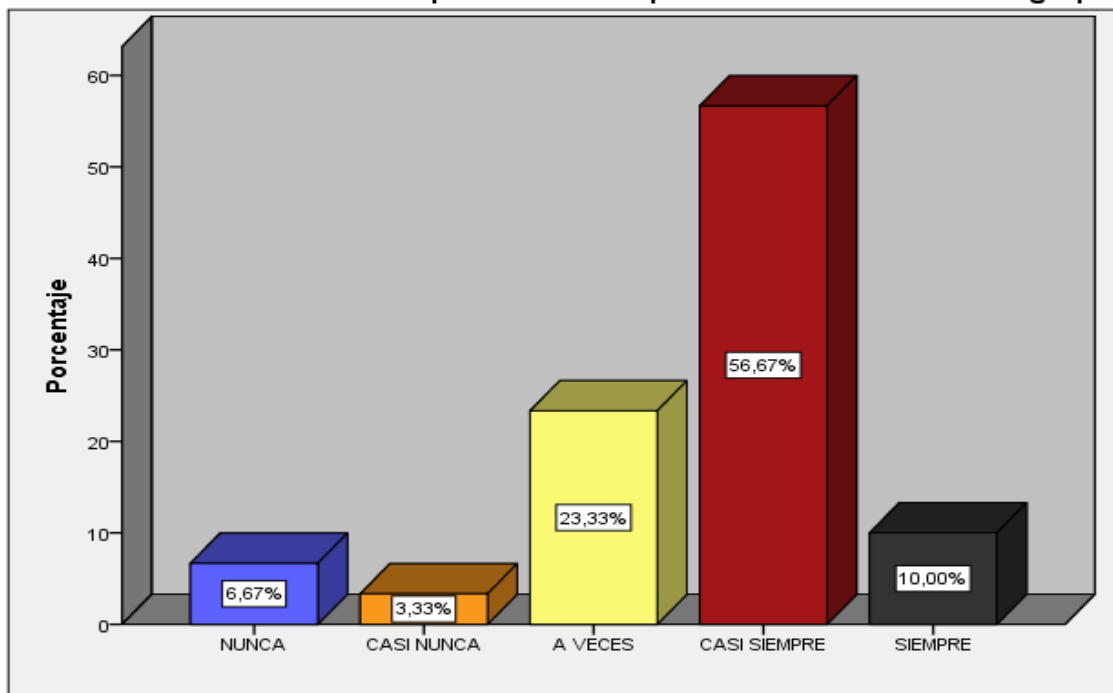


Figura 16. Histograma de frecuencias pregunta 16 del indicador estándares de la dimensión normas.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” está definido el estándar que debe desempeñar el colaborador en su grupo.

Tabla 20: Tabla de frecuencias para la pregunta 17 del indicador estándares de la dimensión normas.

17. La institución establece los estándares en los grupos organizacionales

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	9	30,0	30,0	36,7
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

17. La institucion establece los estandares en los grupos organizacionales

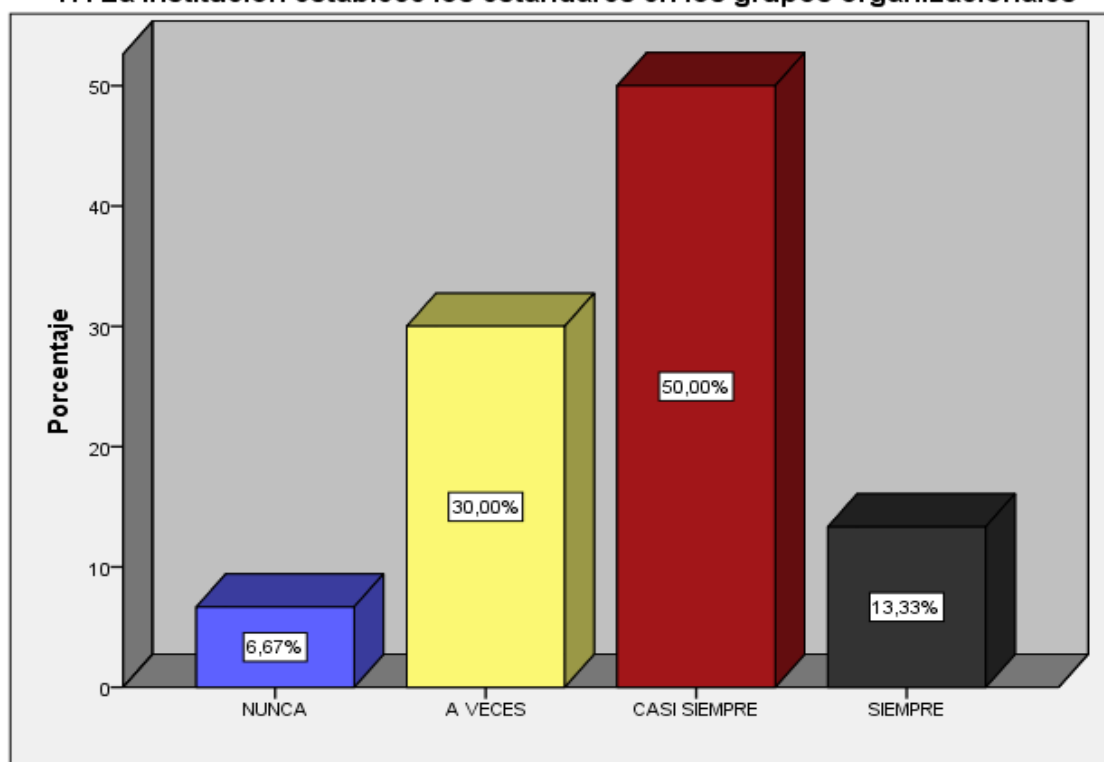


Figura 17. Histograma de frecuencias pregunta 17 del indicador estándares de la dimensión normas.

Interpretación: El 50% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” la institución establece los estándares en los grupos organizacionales.

Tabla 21: Tabla de frecuencias para la pregunta 18 del indicador estándares de la dimensión normas.

18. Se recompensa al colaborador por llegar al estándar programado en su grupo

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	10	33,3	33,3	46,7
	A VECES	12	40,0	40,0	86,7
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

18. Se recompensa al colaborador por llegar al estándar programado en su grupo

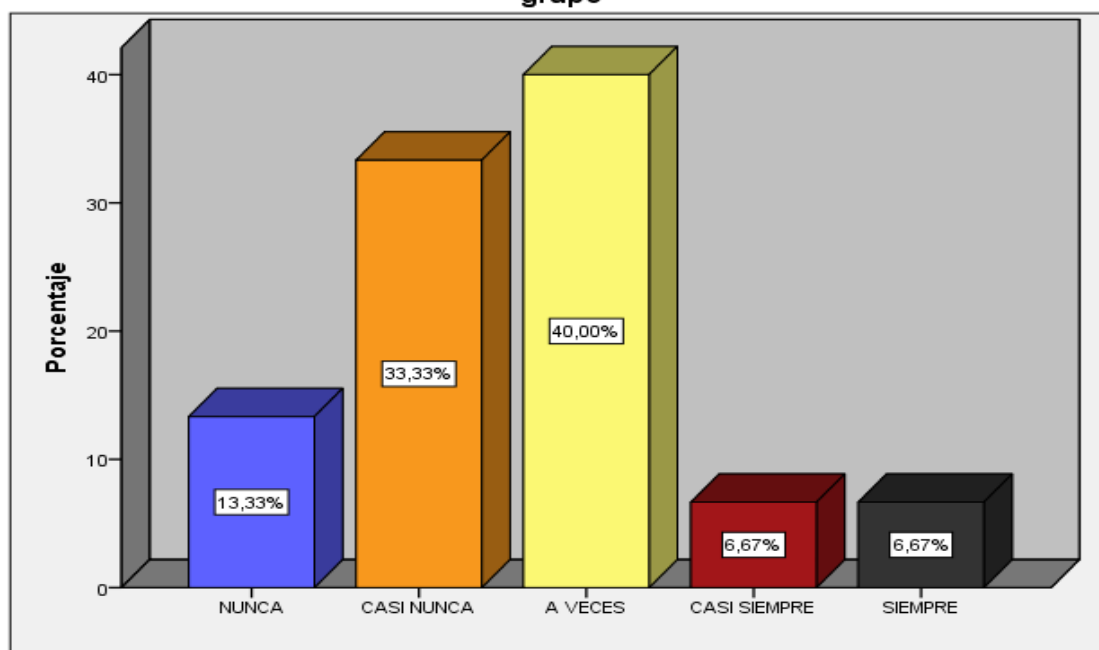


Figura 18. Histograma de frecuencias pregunta 18 del indicador estándares de la dimensión normas.

Interpretación: El 40% de los encuestados considera que “a veces” se recompensa al colaborador por llegar al estándar programado en su grupo.

Tabla 22: Tabla de frecuencias para la pregunta 19 del indicador deberes de la dimensión normas.

19. La institución establece los deberes que tiene cada grupo

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

19. La institución establece los deberes que tiene cada grupo

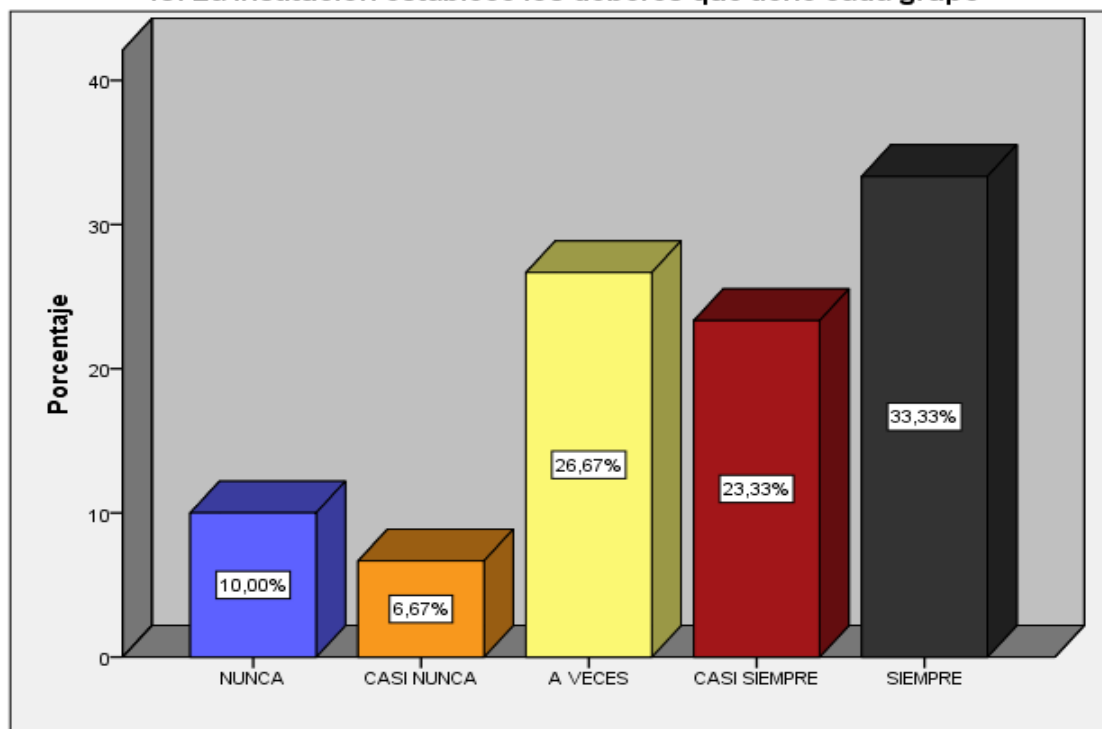


Figura 19. Histograma de frecuencias pregunta 19 del indicador estándares de la dimensión normas.

Interpretación: El 33.33% del total de encuestados manifiesta que “siempre” la institución determina los deberes que tiene cada grupo.

Tabla 23: Tabla de frecuencias para la pregunta 20 del indicador deberes de la dimensión normas.

20. Conoce bien el colaborador sus derechos grupales en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	30,0
	A VECES	12	40,0	40,0	70,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

20. Conoce bien el colaborador sus derechos grupales en la institución

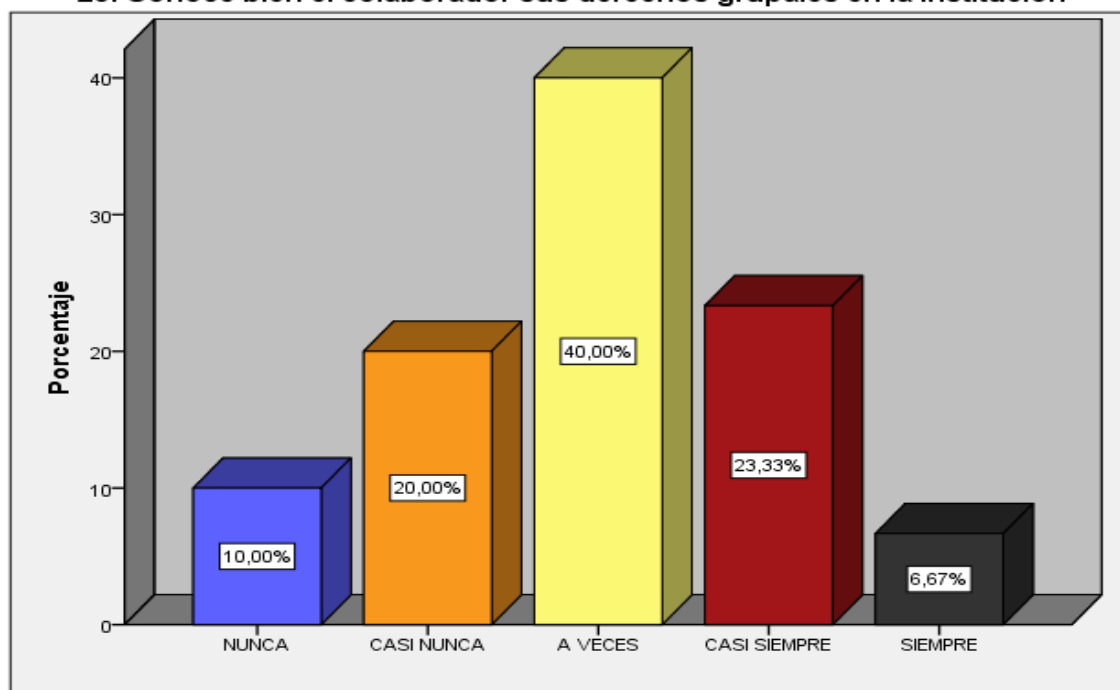


Figura 20. Histograma de frecuencias pregunta 20 del indicador estándares de la dimensión normas.

Interpretación: El 40% de los encuestados opina que “a veces” conoce bien el colaborador sus derechos grupales en la institución.

Tabla 24: Tabla de frecuencias para la pregunta 21 del indicador deberes de la dimensión normas.

21. Son justos los deberes de grupo en la institución					
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	23,3
	A VECES	8	26,7	26,7	50,0
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

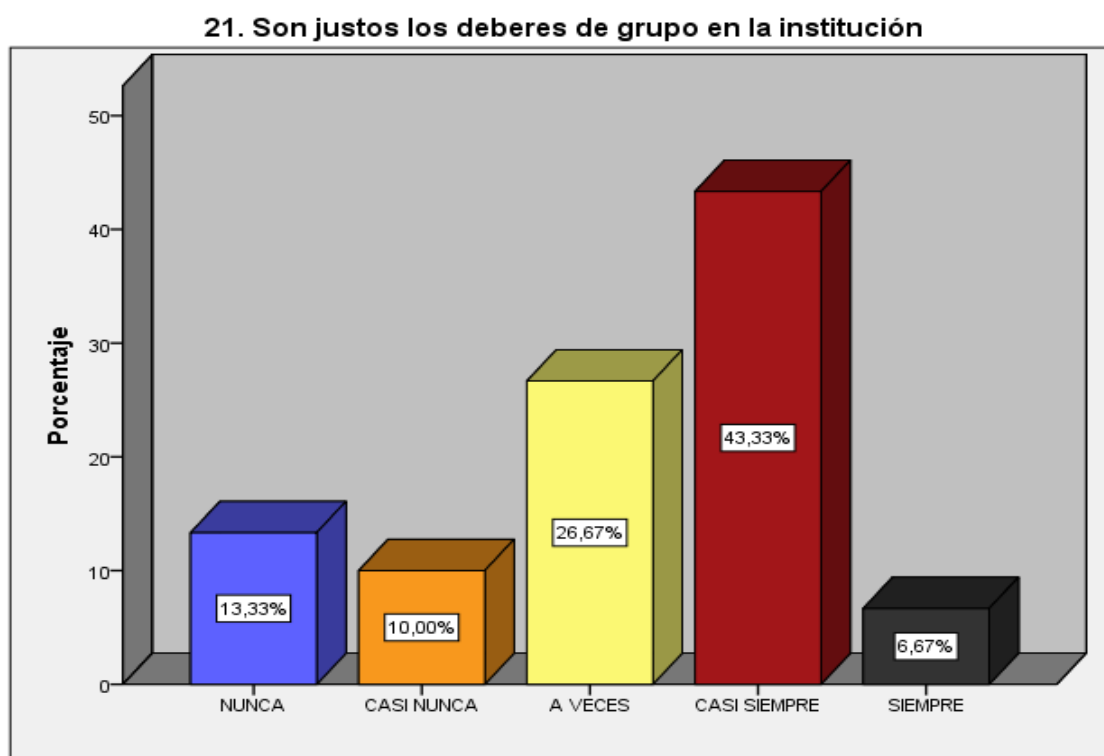


Figura 21. Histograma de frecuencias pregunta 21 del indicador estándares de la dimensión normas.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” son justos los deberes de grupo en la institución.

Tabla 25: Tabla de frecuencias para la pregunta 22 del indicador acuerdos de la dimensión normas.

22. Participan los colaboradores para nuevos acuerdos grupales						
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7	
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	33,3	
	A VECES	19	63,3	63,3	96,7	
	CASI SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0	
	SIEMPRE					
	Total		30	100,0	100,0	



Figura 22. Histograma de frecuencias pregunta 22 del indicador acuerdos de la dimensión normas.

Interpretación: El 63.33% del total de encuestados indicaron que "a veces" participan los colaboradores en nuevos acuerdos grupales.

Tabla 26: Tabla de frecuencias para la pregunta 23 del indicador acuerdos de la dimensión normas.

23. La institución propicia los acuerdos entre colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	26,7
	A VECES	9	30,0	30,0	56,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

23. La institución propicia los acuerdos entre colaboradores

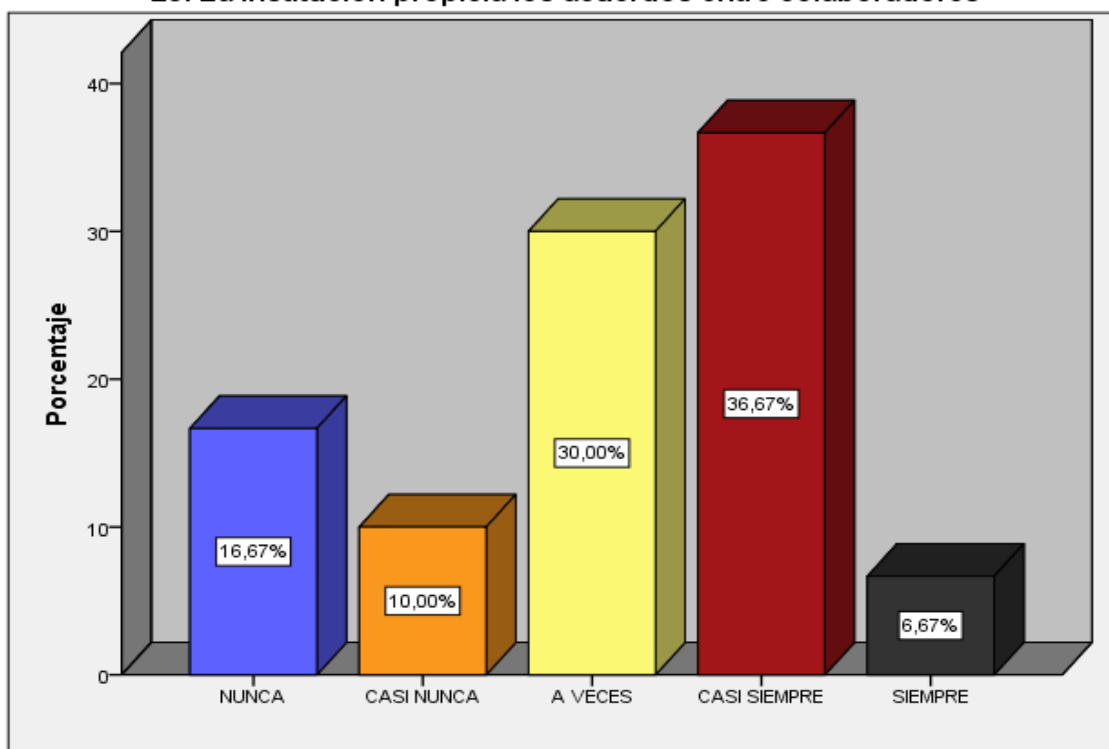


Figura 23. Histograma de frecuencias pregunta 23 del indicador acuerdos de la dimensión normas.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados considera que “casi siempre” la institución propicia los acuerdos entre colaboradores.

Tabla 27: Tabla de frecuencias para la pregunta 24 del indicador acuerdos de la dimensión normas.

24. El líder del grupo fomenta los acuerdos grupales

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	16,7	26,7
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

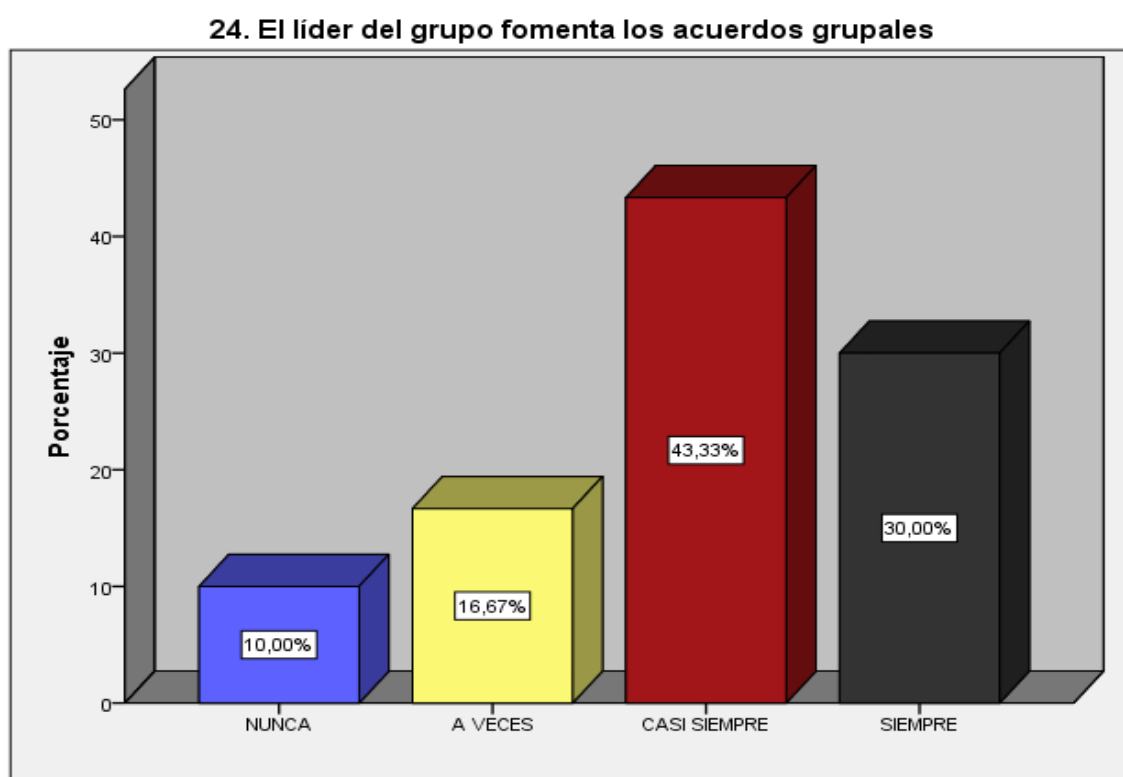


Figura 24. Histograma de frecuencias pregunta 24 del indicador acuerdos de la dimensión normas.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” el líder del grupo fomenta los acuerdos grupales.

Tabla 28: Tabla de frecuencias para la pregunta 25 del indicador conformidad de la dimensión normas.

25. Están conformes los integrantes de los grupos con las normativas					
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	16,7	26,7
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

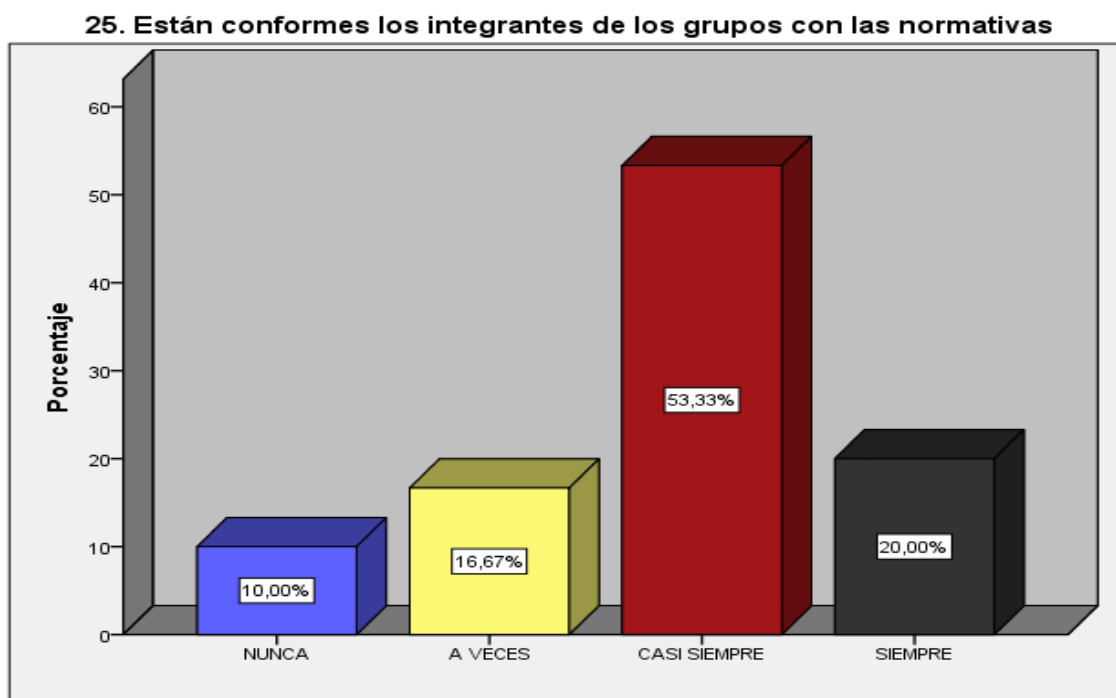


Figura 25. Histograma de frecuencias pregunta 25 del indicador conformidad de la dimensión normas.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados considera que “casi siempre” están conformes los integrantes de los grupos con las normativas.

Tabla 29: Tabla de frecuencias para la pregunta 26 del indicador conformidad de la dimensión normas.

26. El líder busca que las normativas estén acordes con los colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	10,0
	A VECES	6	20,0	20,0	30,0
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

26. El líder busca que las normativas estén acordes con los colaboradores

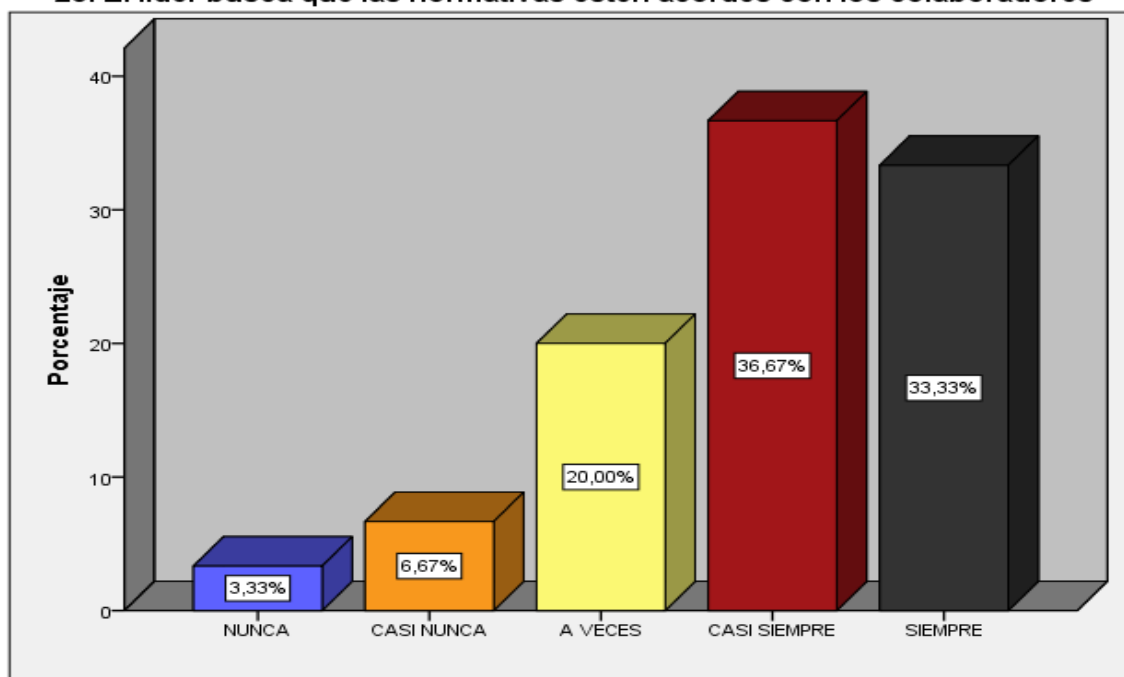


Figura 26. Histograma de frecuencias pregunta 26 del indicador conformidad de la dimensión normas.

Interpretación: El 36.67% del total de encuestados manifiesta que “casi siempre” el líder busca que las normativas estén acordes con los colaboradores.

Tabla 30: Tabla de frecuencias para la pregunta 27 del indicador conformidad de la dimensión normas.

27. Las normativas se toman con la conformidad de directivos y colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	13,3
	A VECES	13	43,3	43,3	56,7
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

27. Las normativas se toman con la conformidad de directivos y colaboradores

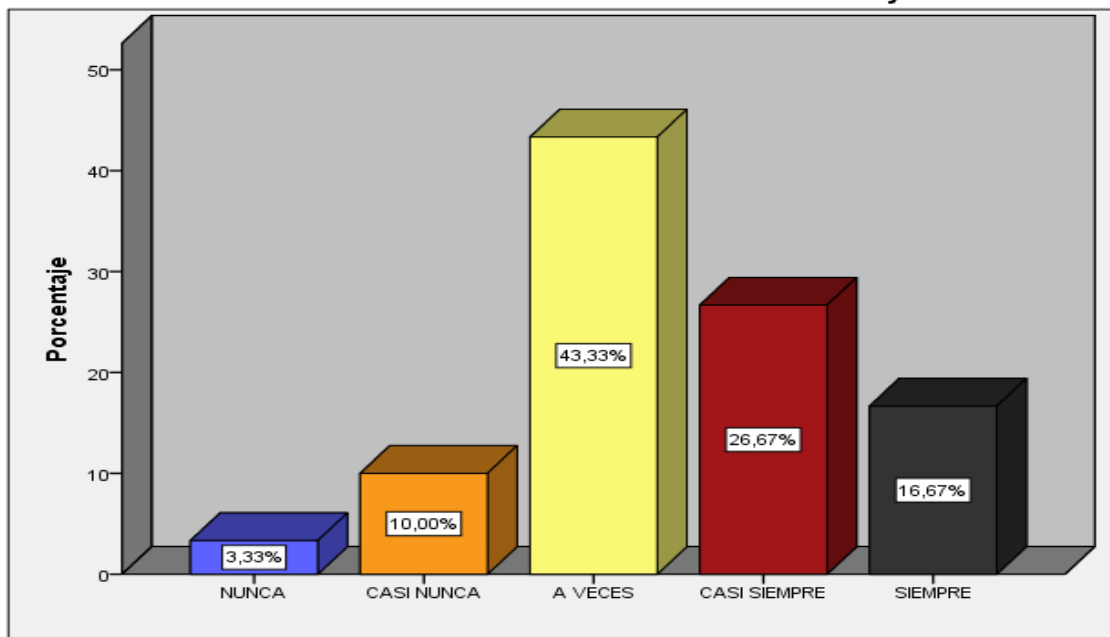


Figura 27. Histograma de frecuencias pregunta 27 del indicador conformidad de la dimensión normas.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados considera que “a veces” las normativas se toman con la conformidad de directivos y colaboradores.

Tabla 31: Tabla de frecuencias para la pregunta 28 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.

28. Existe hostigamiento laboral a los colaboradores de parte de sus líderes

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	16	53,3	53,3	80,0
	A VECES	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

28. Existe hostigamiento laboral a los colaboradores de parte de sus líderes

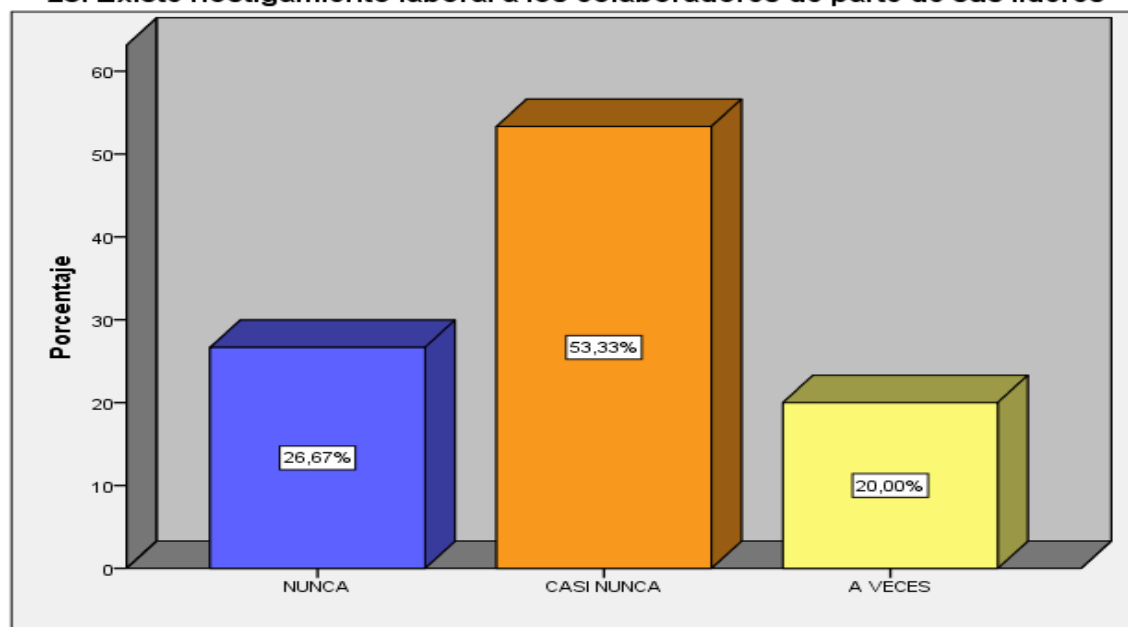


Figura 28. Histograma de frecuencias pregunta 28 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados manifiesta que “casi nunca” existe hostigamiento laboral a los colaboradores de parte de sus líderes.

Tabla 32: Tabla de frecuencias para la pregunta 29 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.

29. Son sancionados los comportamientos desviados dentro de la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	20,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

29. Son sancionados los comportamientos desviados dentro de la institucion

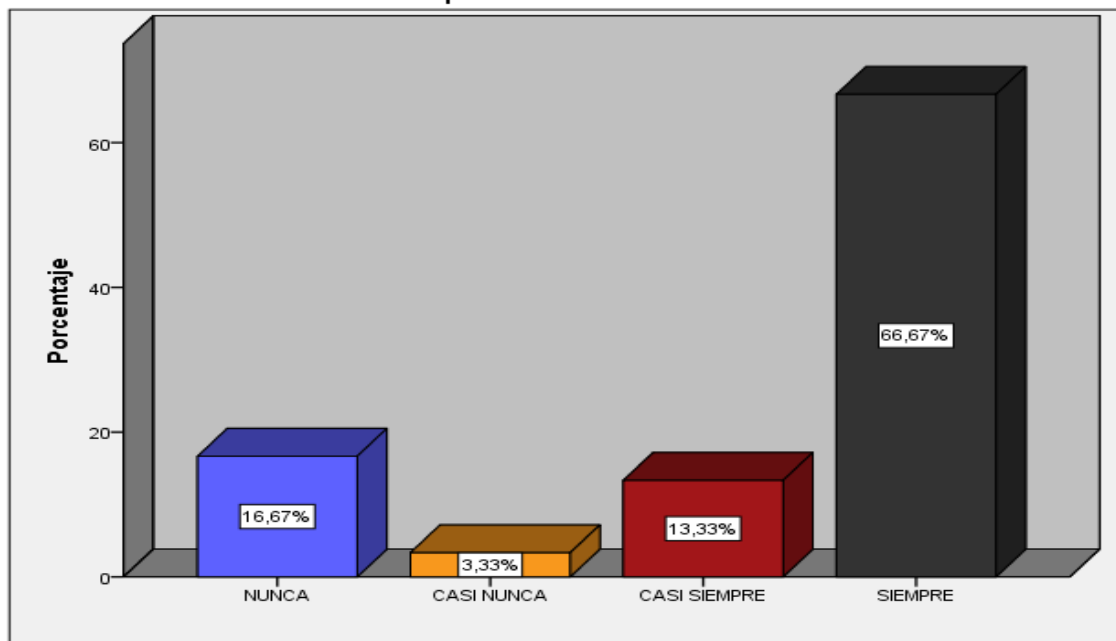


Figura 29. Histograma de frecuencias pregunta 29 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.

Interpretación: El 66.67% de los encuestados considera que “siempre” son sancionados los comportamientos desviados dentro de la institución.

Tabla 33: Tabla de frecuencias para la pregunta 30 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.

30. Celebra un grupo el triunfo de otro dentro de la institución.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	12	40,0	40,0	43,3
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

30. Celebra un grupo el triunfo de otro dentro de la institución

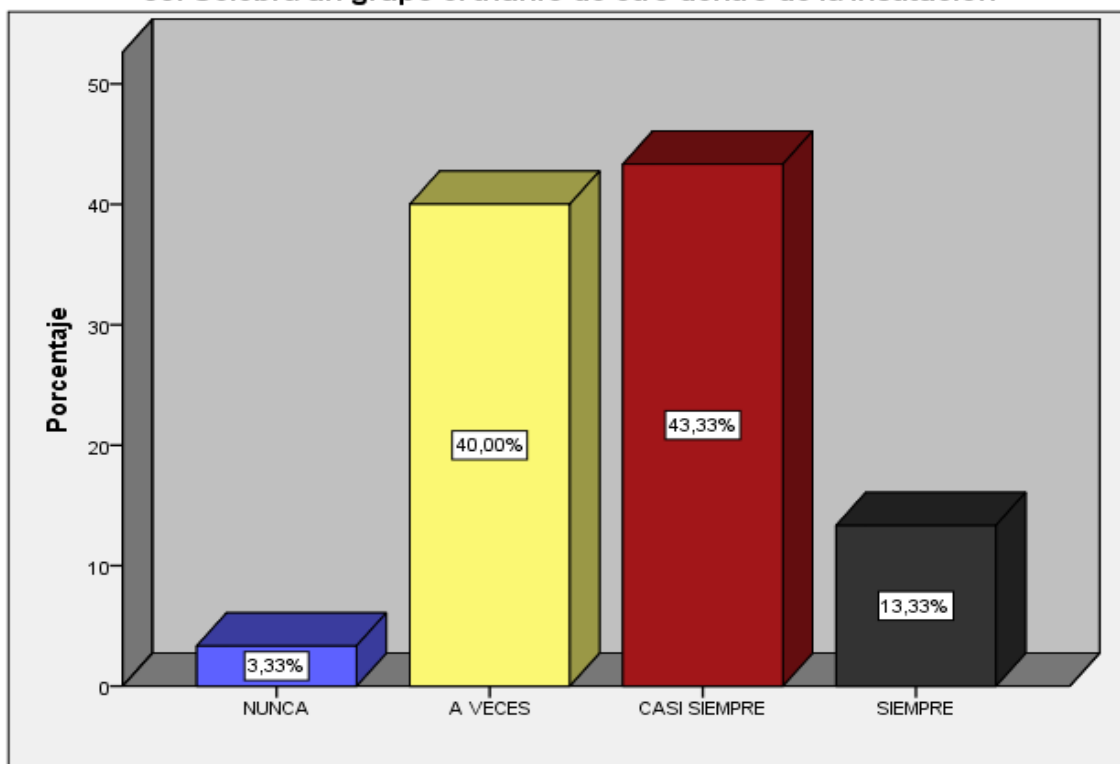


Figura 30. Histograma de frecuencias pregunta 30 del indicador comportamiento desviado de la dimensión normas.

Interpretación: El 43.33% del total de encuestados manifiesta que “casi siempre” celebra un grupo un triunfo de otro dentro de la institución

Tabla 34: Tabla de frecuencias para la pregunta 31 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.

31. La institución marca la diferenciación de estatus dentro de sus colaboradores.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	2	6,7	6,7	16,7
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

31. La institucion marca la diferenciacion de estatus dentro de sus colaboradores

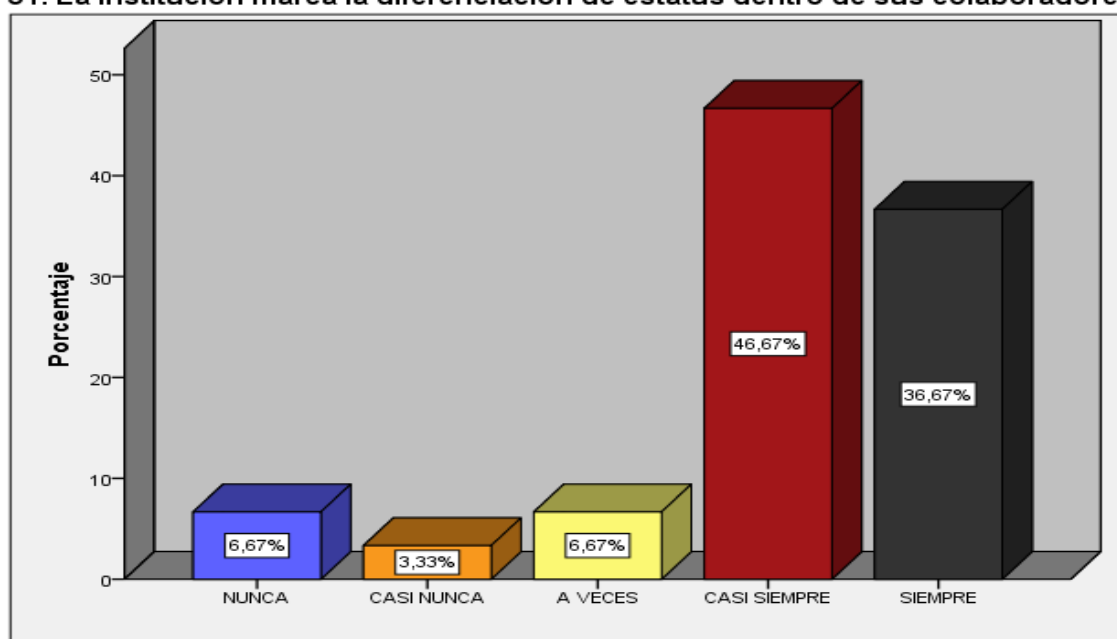


Figura 31. Histograma de frecuencias pregunta 31 del indicador diferenciación de la dimensión estatus

Interpretación: El 46.67% de los encuestados considera que “casi siempre” la institución marca la diferenciación de estatus dentro de sus colaboradores.

Tabla 35: Tabla de frecuencias para la pregunta 32 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.

32. Los miembros perciben el estatus de su grupo asignado por los demás.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	4	13,3	13,3	16,7
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

32. Los miembros perciben el estatus de su grupo asignado por los demás

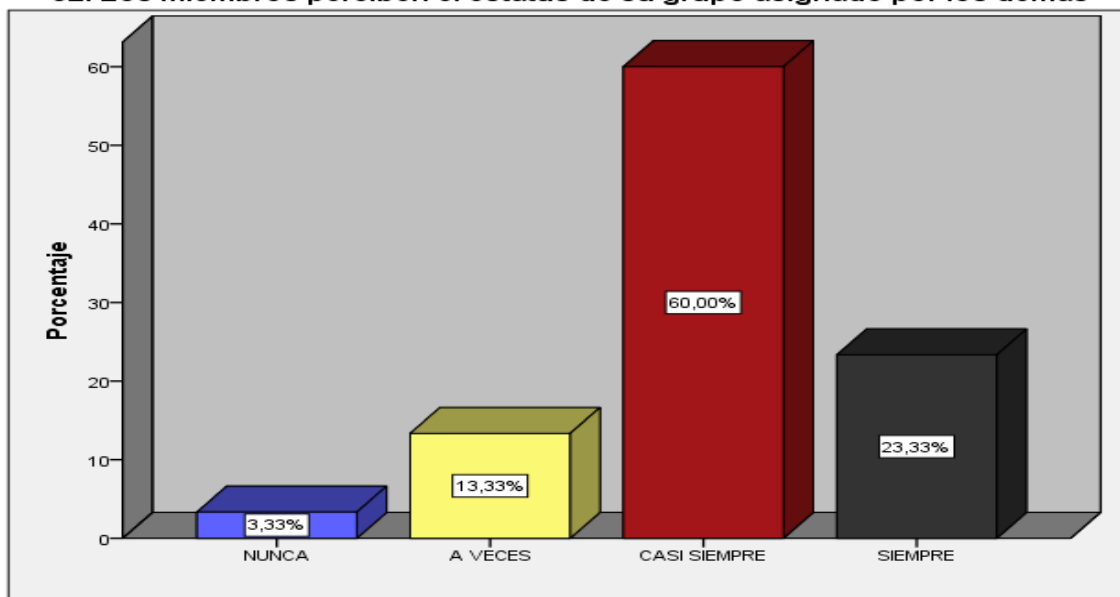


Figura 32. Histograma de frecuencias pregunta 32 del indicador diferenciación de la dimensión estatus

Interpretación: El 60.00% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” los miembros perciben el estatus de su grupo asignado por los demás

Tabla 36: Tabla de frecuencias para la pregunta 33 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.

33. Poseen los miembros diferentes estatus dentro de un solo grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	4	13,3	13,3	30,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

33. Poseen los miembros diferentes estatus dentro de un solo grupo

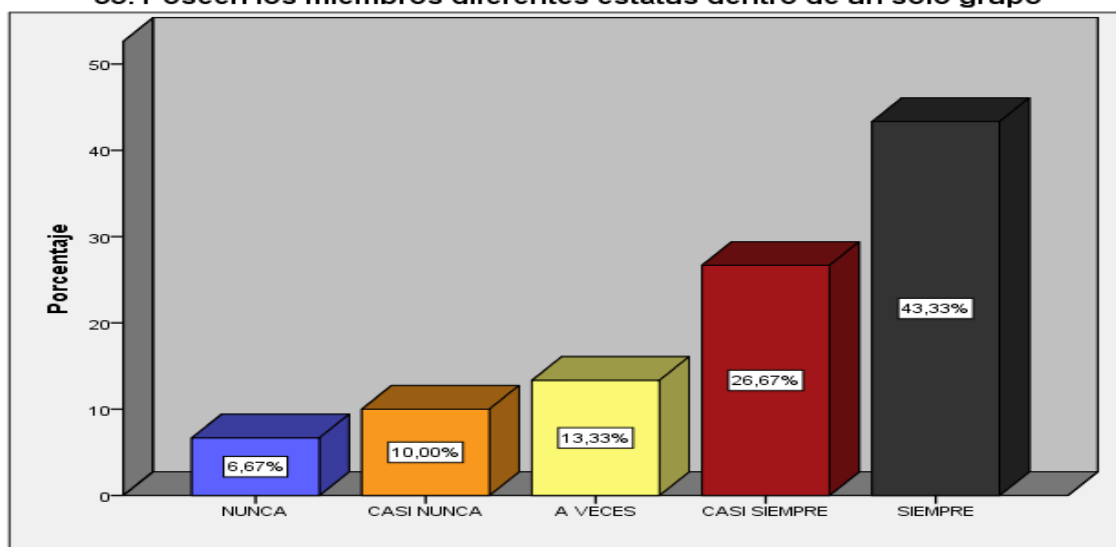


Figura 33. Histograma de frecuencias pregunta 32 del indicador diferenciación de la dimensión estatus.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados considera que “siempre” poseen los miembros diferentes estatus dentro de un solo grupo.

Tabla 37: Tabla de frecuencias para la pregunta 34 del indicador poder de la dimensión estatus.

34. Se reconoce como estatus alto a los que dirigen el grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	23,3
	SIEMPRE	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

34. Se reconoce como estatus alto a los que dirigen el grupo

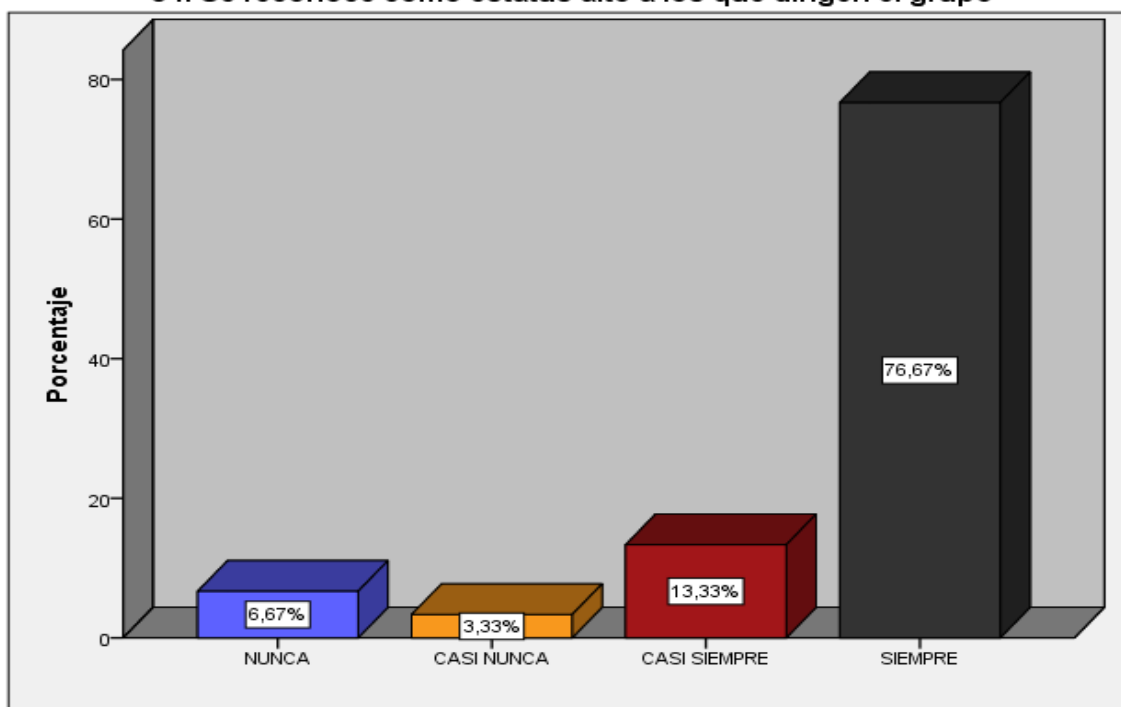


Figura 34. Histograma de frecuencias pregunta 34 del indicador poder de la dimensión estatus.

Interpretación: El 76.67% de los encuestados manifiesta que “siempre” se reconoce como estatus alto a los que dirigen el grupo.

Tabla 38: Tabla de frecuencias para la pregunta 35 del indicador poder de la dimensión estatus.

35. Existen diferentes niveles de poder dentro del grupo.

Categoría		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	10,0	10,0	20,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

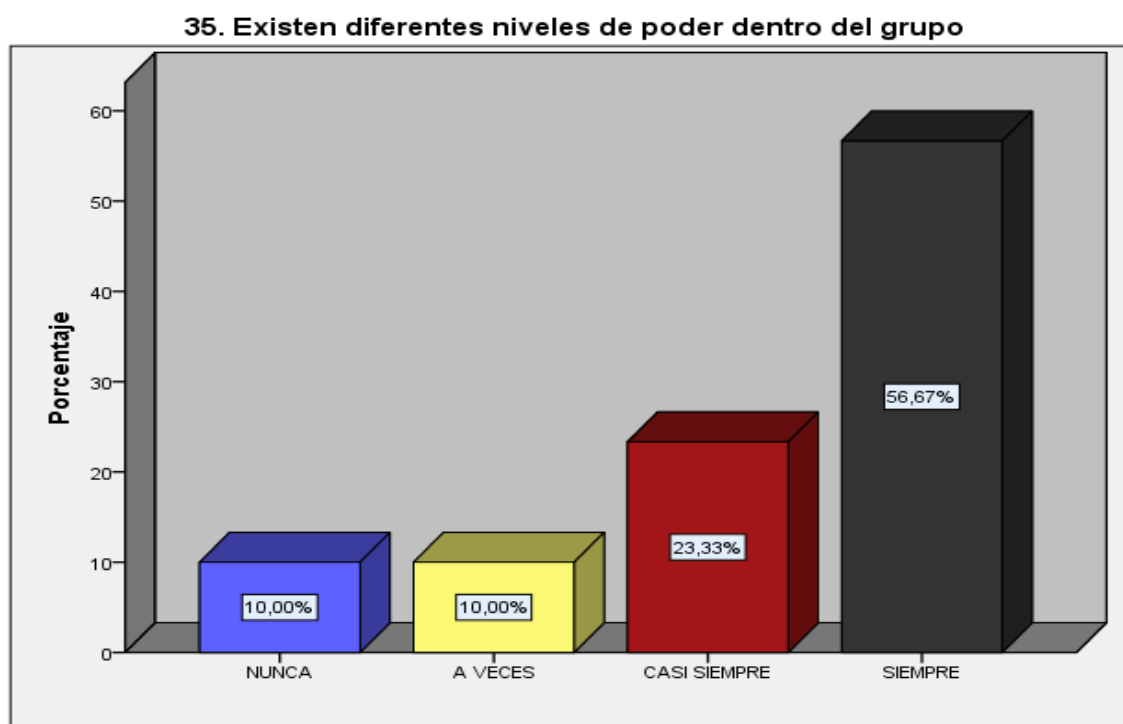


Figura 35. Histograma de frecuencias pregunta 35 del indicador poder de la dimensión estatus.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados considera que “siempre” existen diferentes niveles de poder dentro del grupo.

Tabla 39: Tabla de frecuencias para la pregunta 36 del indicador poder de la dimensión estatus.

36. Los líderes grupales ejercen de buena manera el poder en sus grupos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3	
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7	
	A VECES	13	43,3	43,3	50,0	
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	96,7	
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0	
	Total		30	100,0	100,0	

36. Los líderes grupales ejercen de buena manera el poder en sus grupos

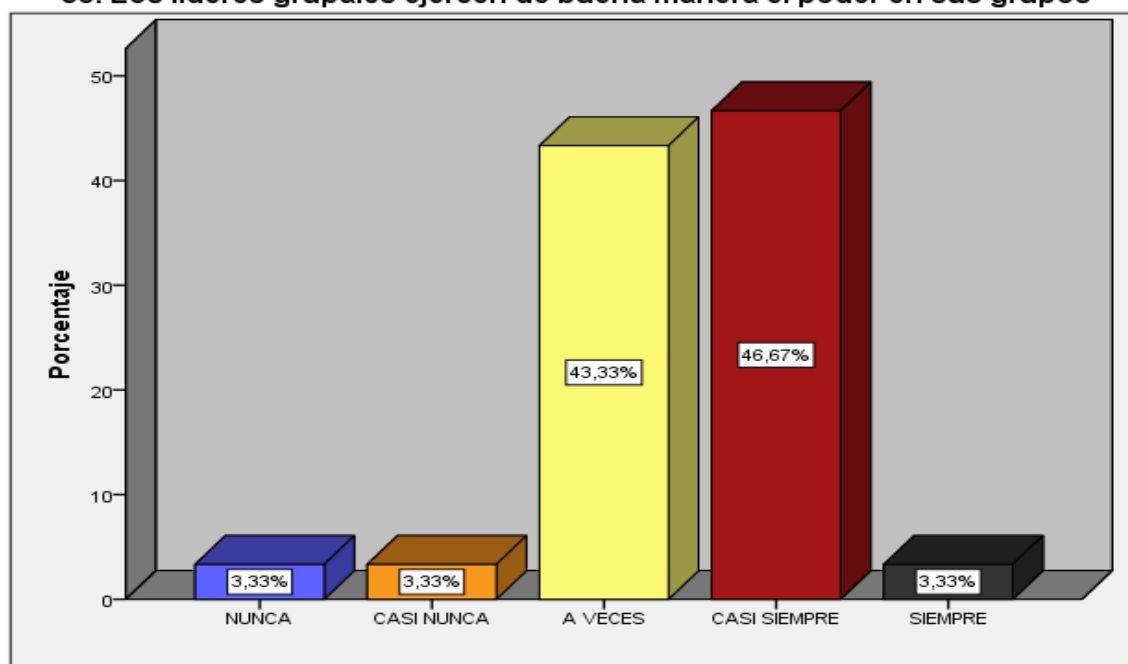


Figura 36. Histograma de frecuencias pregunta 36 del indicador poder de la dimensión estatus.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” los líderes grupales ejercen de buena manera el poder en sus grupos.

Tabla 40: Tabla de frecuencias para la pregunta 37 del indicador capacidades de la dimensión estatus.

37. Las capacidades de los integrantes son considerados por la institución.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	A VECES	15	50,0	50,0	56,7
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

37. Las capacidades de los integrantes son considerados por la institución

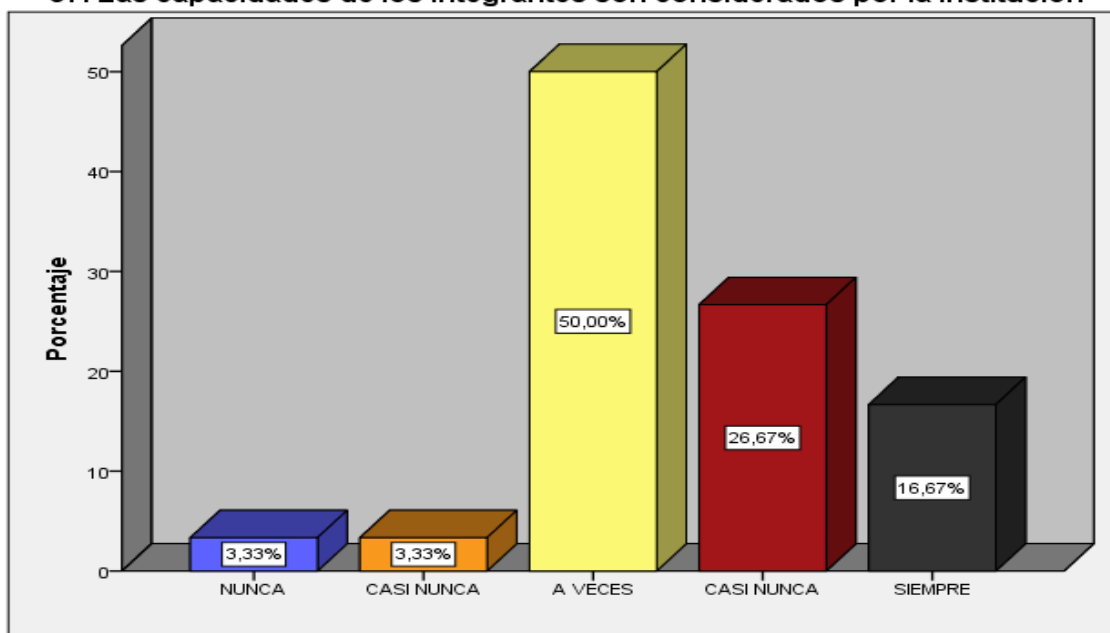


Figura 37. Histograma de frecuencias pregunta 37 del indicador capacidades de la dimensión estatus.

Interpretación: El 50.00% de los encuestados considera que “a veces” las capacidades de los integrantes son consideradas por la institución.

Tabla 41: Tabla de frecuencias para la pregunta 38 del indicador capacidades de la dimensión estatus.

38. Existen integrantes del grupo que puedan tener un estatus más elevado que los que dirigen el grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	24	80,0	80,0	80,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	96,7
	A VECES	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

38. Existen integrantes del grupo que puedan tener un estatus más elevado que los que dirigen el grupo

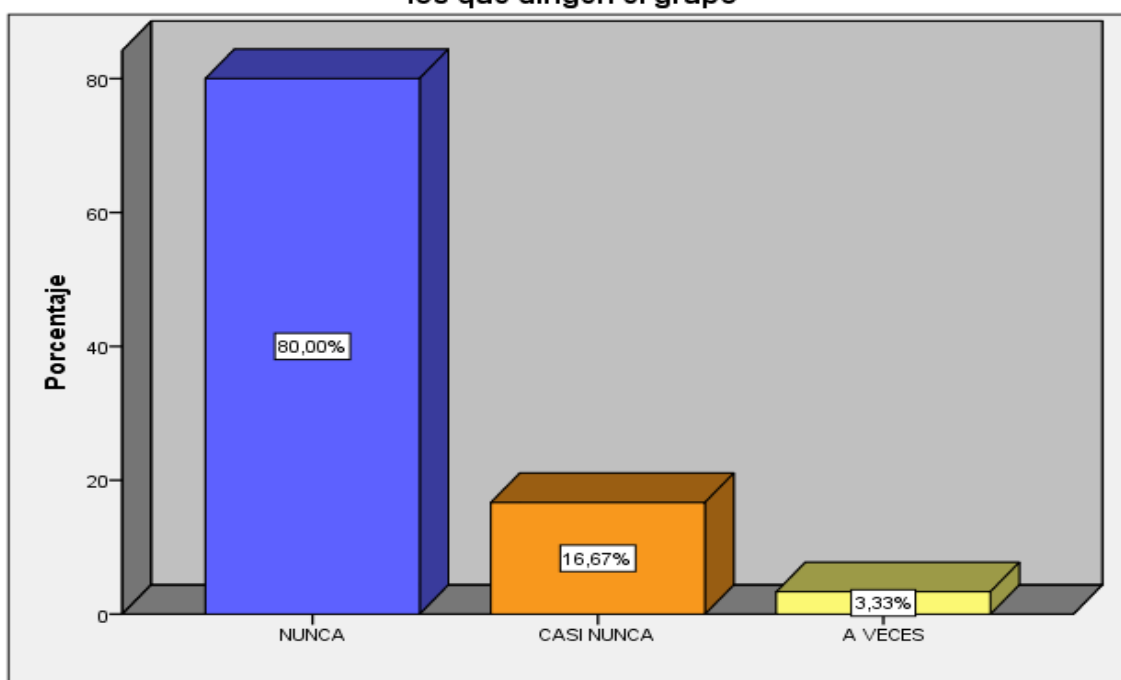


Figura 38. Histograma de frecuencias pregunta 38 del indicador capacidades de la dimensión estatus.

Interpretación: El 80.00% de los encuestados manifiesta que “nunca” existen integrantes del grupo que puedan tener un estatus más elevado que los que dirigen el grupo.

Tabla 42: Tabla de frecuencias para la pregunta 39 del indicador capacidades de la dimensión estatus.

39. Son reconocidas las capacidades del líder para brindar buen estatus al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6.7	6.7	6.7
	CASI NUNCA	6	20.0	20.0	26.7
	A VECES	11	36.7	36.7	63.3
	CASI SIEMPRE	7	23.3	23.3	86.7
	SIEMPRE	4	13.3	13.3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

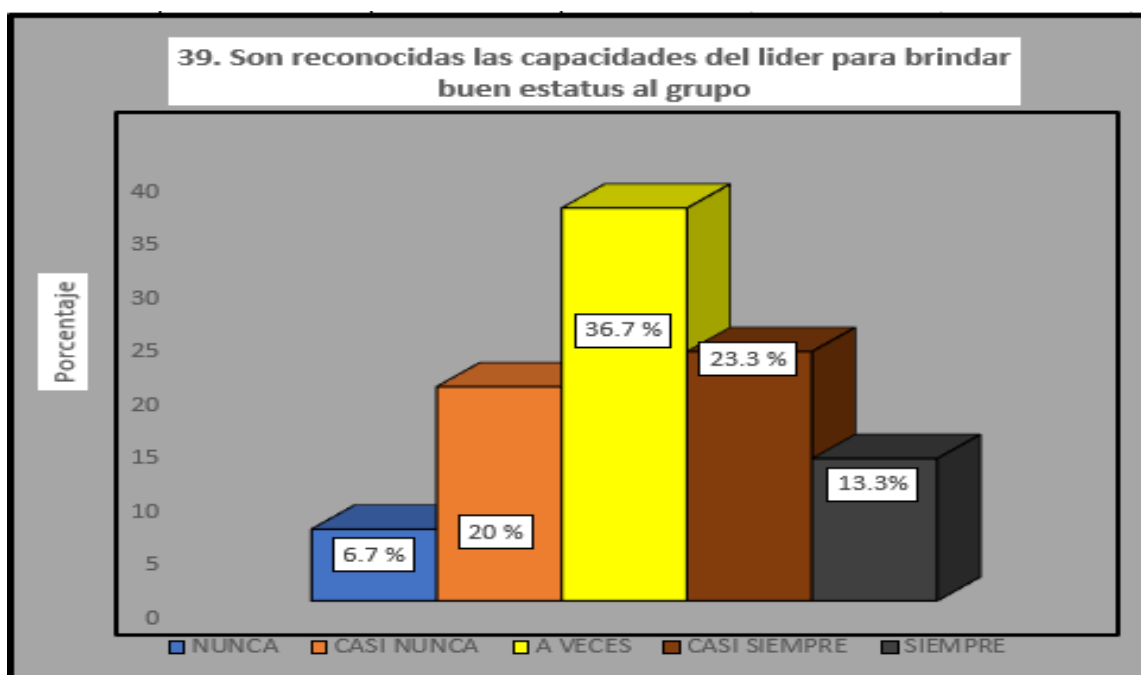


Figura 39. Histograma de frecuencias pregunta 39 del indicador capacidades de la dimensión estatus.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados manifiesta que, “a veces” son reconocidas las capacidades del líder para brindar buen estatus al grupo.

Tabla 43: Tabla de frecuencias para la pregunta 40 del indicador características personales de la dimensión estatus.

40. Las características personales van de acuerdo al perfil que se busca dentro de los grupos.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
A VECES	7	23,3	23,3	30,0
CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	66,7
SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

40. Las características personales van de acuerdo al perfil que se busca dentro de los grupos

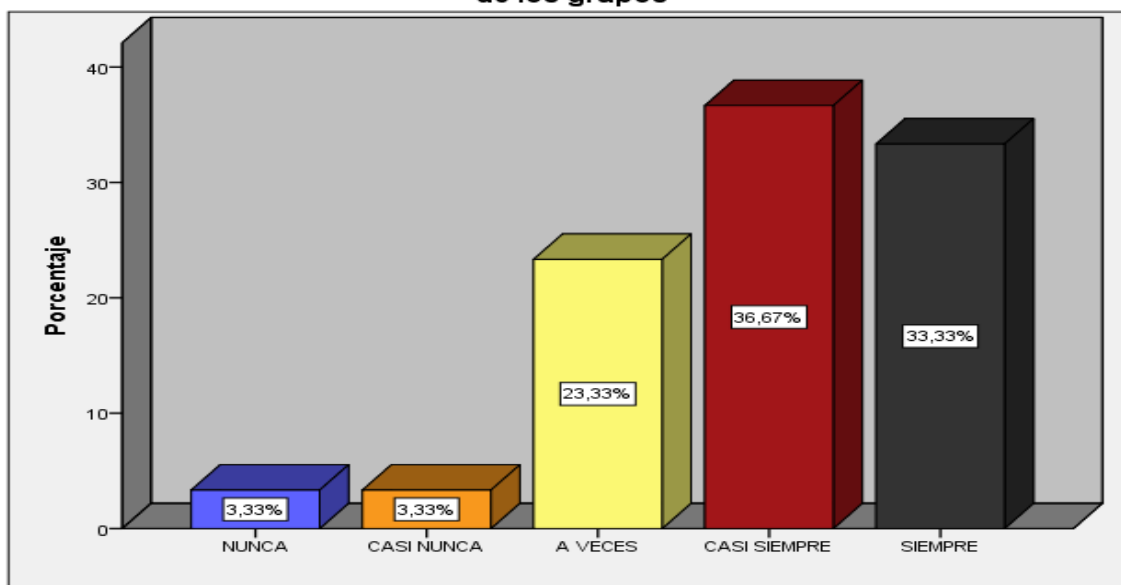


Figura 40. Histograma de frecuencias pregunta 40 del indicador características personales de la dimensión estatus.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados considera que “casi siempre” las características personales van de acuerdo al perfil que se busca dentro de los grupos.

Tabla 44: Tabla de frecuencias para la pregunta 41 del indicador características personales de la dimensión estatus.

41. La inteligencia de un miembro le da estatus elevado al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	2	6,7	6,7	23,3
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

41. La inteligencia de un miembro le da estatus elevado al grupo

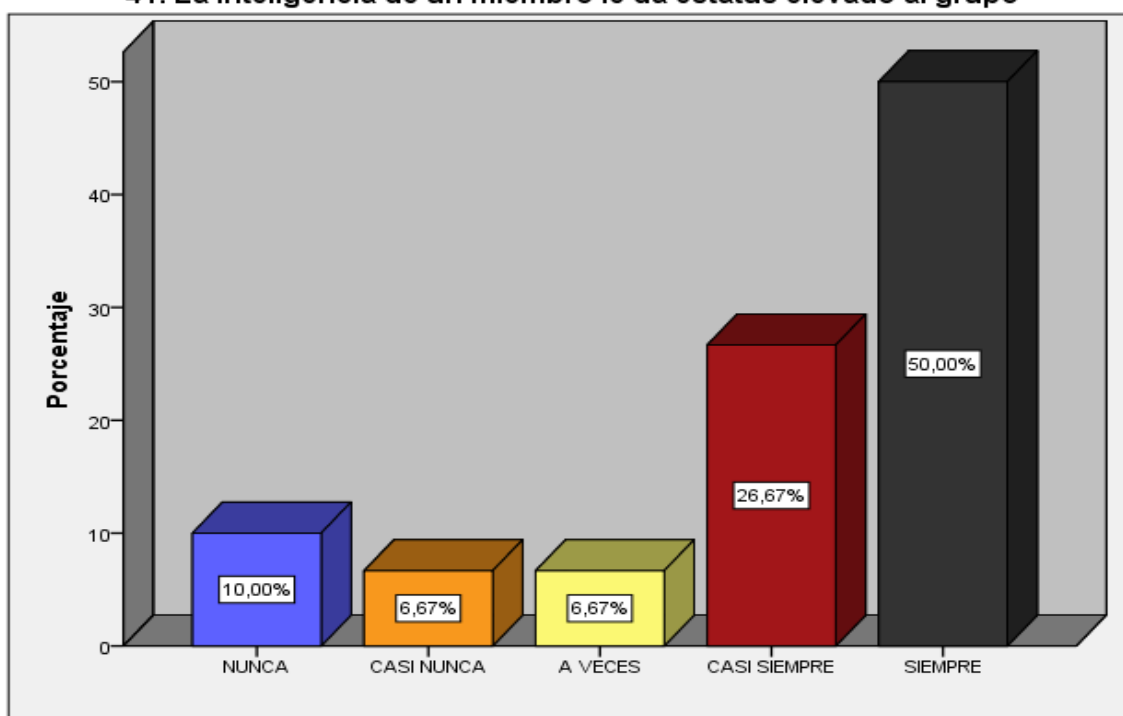


Figura 41. Histograma de frecuencias pregunta 40 del indicador características personales de la dimensión estatus.

Interpretación: El 50.00% de los encuestados manifiesta que siempre la inteligencia de un miembro le da estatus elevado al grupo.

Tabla 45: Tabla de frecuencias para la pregunta 42 del indicador características personales de la dimensión estatus.

42. El integrante del grupo que posee más dinero le es considerado un estatus elevado.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	30,0
	A VECES	15	50,0	50,0	80,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

42. El integrante del grupo que posee más dinero le es considerado un estatus elevado

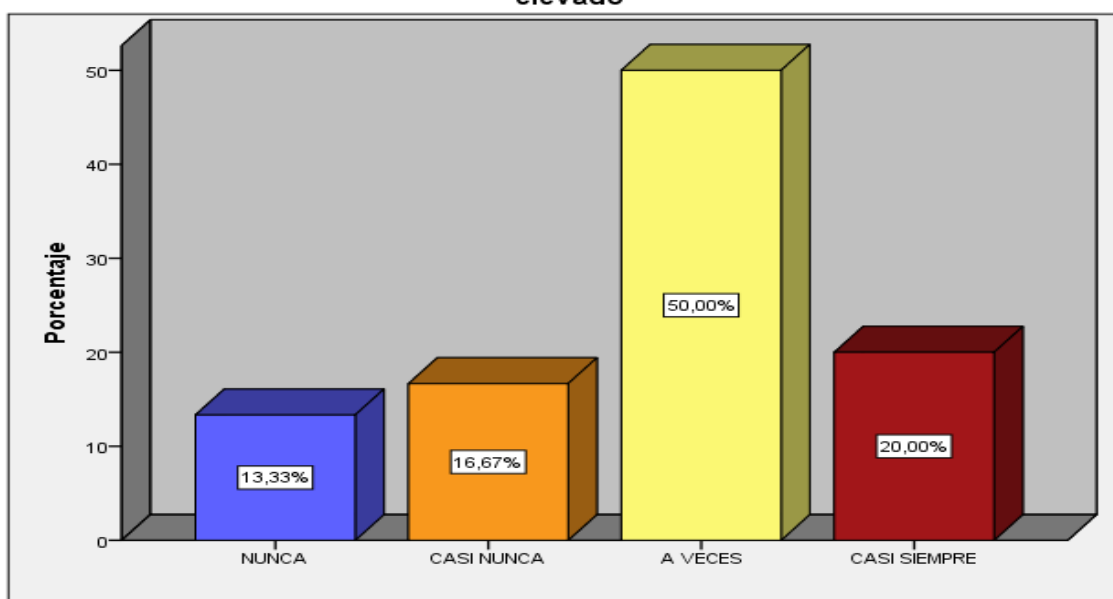


Figura 42. Histograma de frecuencias pregunta 42 del indicador características personales de la dimensión estatus.

Interpretación: El 50.00% de los encuestados considera que “a veces” el integrante del grupo que posee más dinero le es considerado un estatus elevado.

Tabla 46: Tabla de frecuencias para la pregunta 43 del indicador comportamiento de la dimensión tamaño.

43. El tamaño del grupo afecta su comportamiento dentro del desempeño laboral.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	26,7
	A VECES	3	10,0	10,0	36,7
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

43. El tamaño del grupo afecta su comportamiento dentro del desempeño laboral

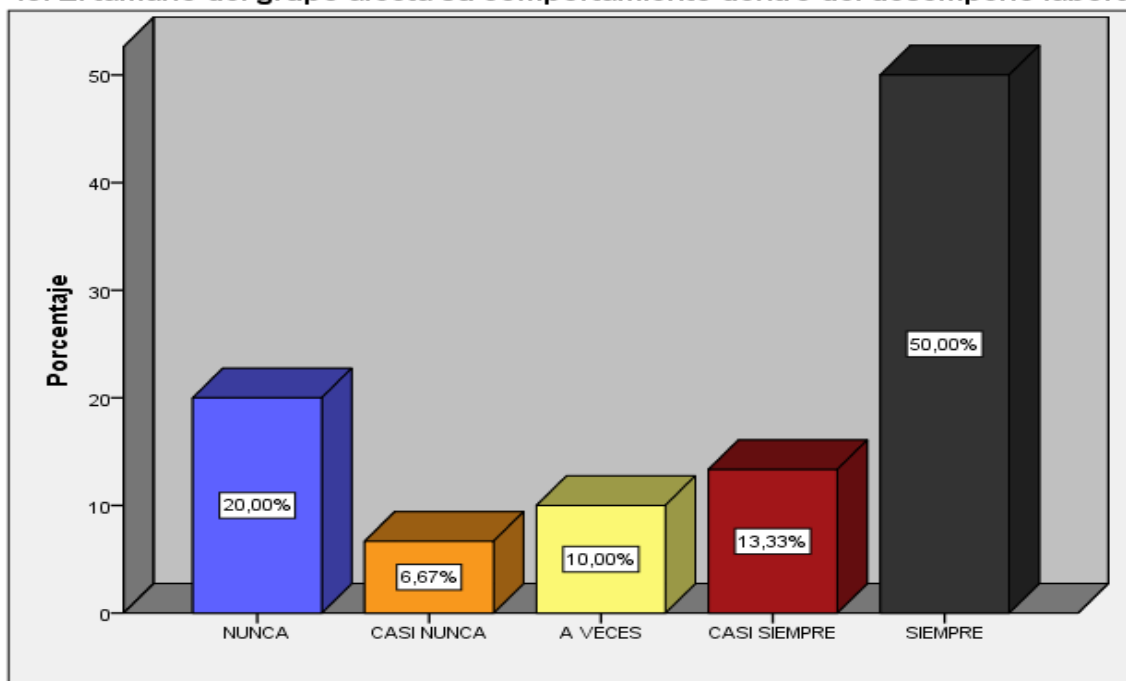


Figura 43. Histograma de frecuencias pregunta 43 del indicador comportamiento personales de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 50.00% de los encuestados manifiesta que “siempre” el tamaño del grupo afecta su comportamiento dentro del desempeño laboral.

Tabla 47: Tabla de frecuencias para la pregunta 44 del indicador comportamiento de la dimensión tamaño.

44. Los grupos pequeños se reconocen óptimos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	13,3
	A VECES	7	23,3	23,3	36,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

44. Los grupos pequeños se reconocen optimos

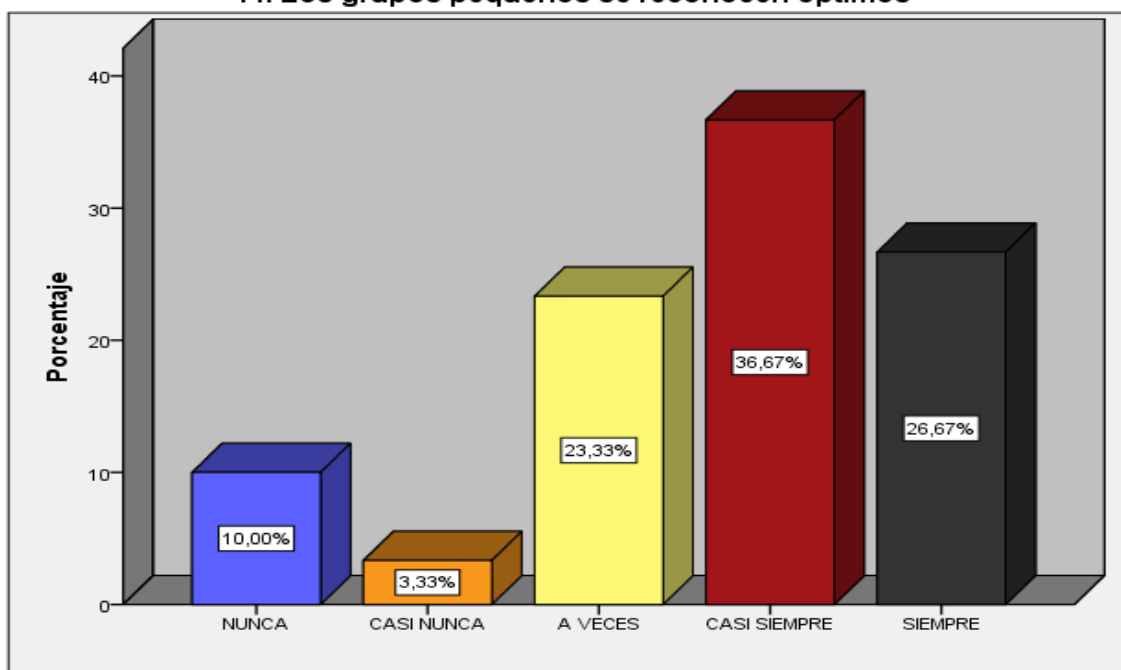


Figura 44. Histograma de frecuencias pregunta 44 del indicador comportamiento personales de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados considera que “casi siempre” los grupos pequeños se reconocen óptimos.

Tabla 48: Tabla de frecuencias para la pregunta 45 del indicador comportamiento de la dimensión tamaño.

45. Los grupos grandes tienen mejor comportamiento que los grupos pequeños en la institución.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	14	46,7	46,7	63,3
	A VECES	8	26,7	26,7	90,0
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

45. Los grupos grandes tienen mejor comportamiento que los grupos pequeños en la institución

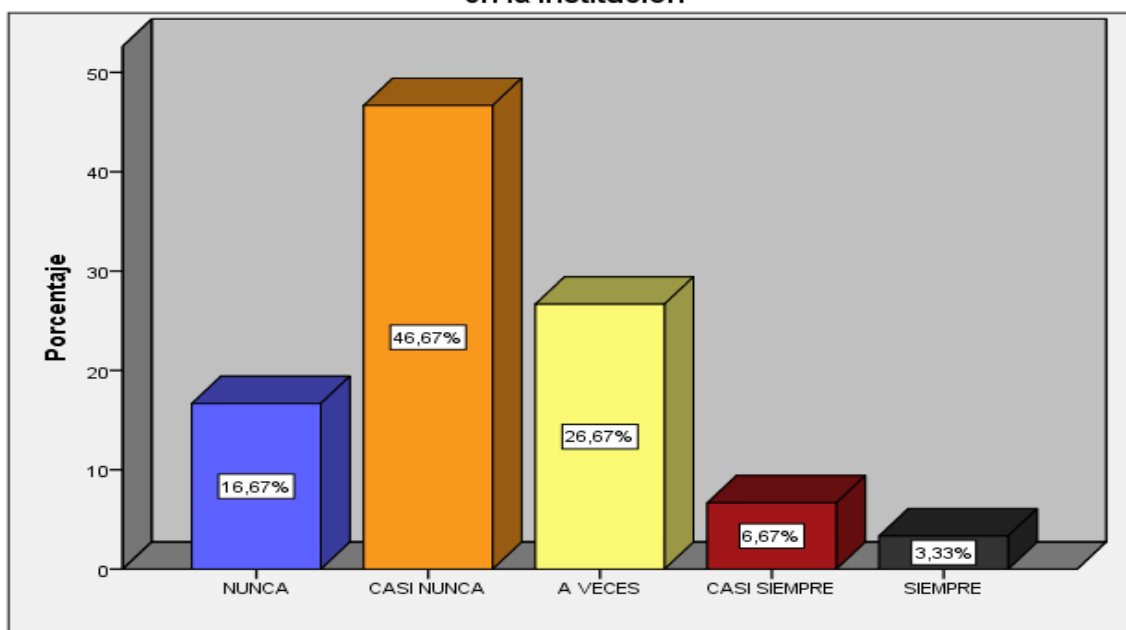


Figura 45. Histograma de frecuencias pregunta 45 del indicador comportamiento personales de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados manifiesta que “casi nunca” los grupos grandes tienen mejor comportamiento que los grupos pequeños en la institución.

Tabla 49: Tabla de frecuencias para la pregunta 46 del indicador resultados de la dimensión tamaño.

46. Los resultados positivos se dan de acuerdo al tamaño del grupo, (mientras más grande mejor).

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	17	56,7	56,7	80,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

46. Los resultados positivos se dan de acuerdo al tamaño del grupo, (mientras más grande mejor)

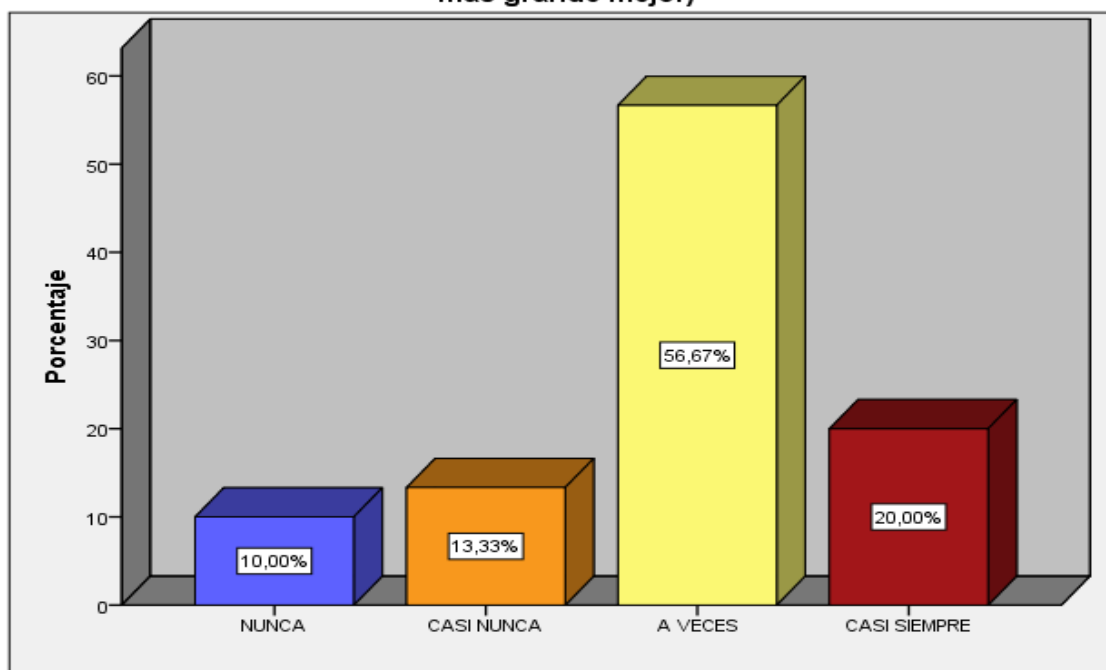


Figura 46. Histograma de frecuencias pregunta 46 del indicador resultados de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados considera que “a veces” los resultados positivos se dan de acuerdo al tamaño del grupo, (mientras más grande mejor).

Tabla 50: Tabla de frecuencias para la pregunta 47 del indicador resultados de la dimensión tamaño.

47. Otorgan resultados positivos los grupos pequeños					
	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

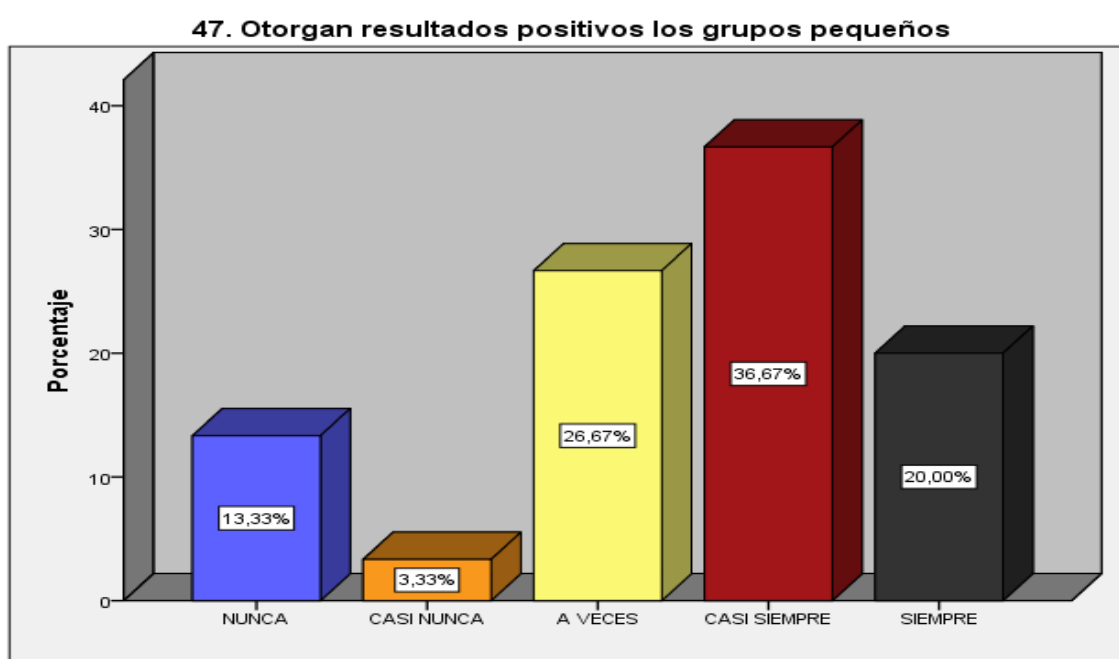


Figura 47. Histograma de frecuencias pregunta 47 del indicador resultados de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” otorgan resultados positivos los grupos pequeños.

Tabla 51: Tabla de frecuencias para la pregunta 48 del indicador resultados de la dimensión tamaño.

48. Los resultados positivos no dependen del tamaño del grupo en el trabajo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	2	6,7	6,7	13,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

48. Los resultados positivos no dependen del tamaño del grupo en el trabajo

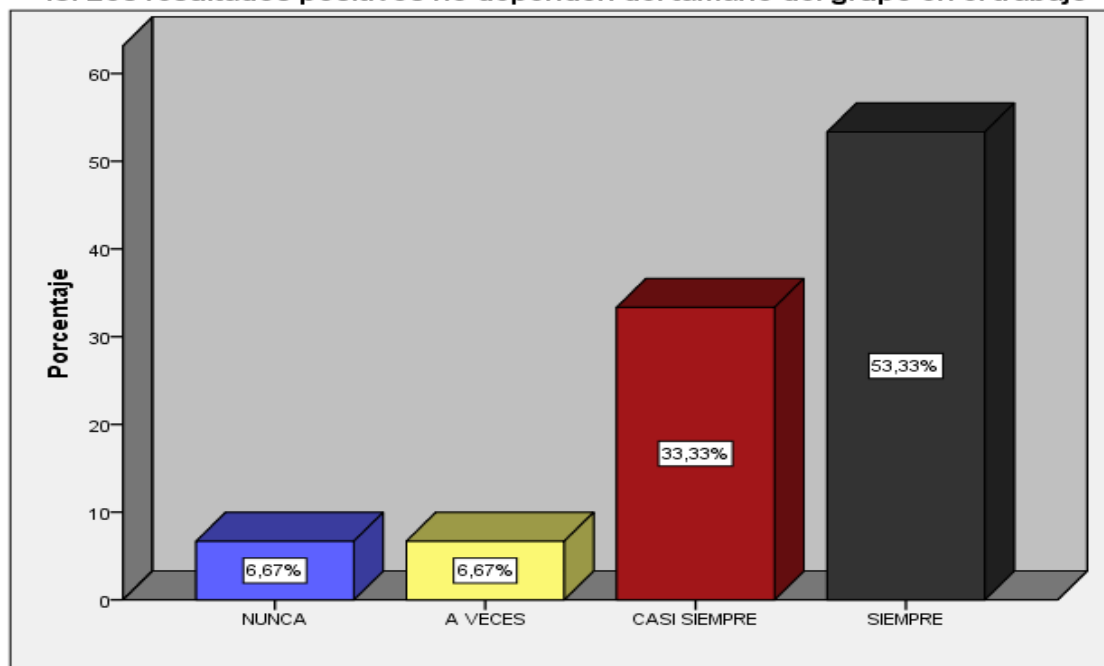


Figura 48. Histograma de frecuencias pregunta 48 del indicador resultados de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados considera que “siempre” los resultados positivos no dependen del tamaño del grupo en el trabajo.

Tabla 52: Tabla de frecuencias para la pregunta 49 del indicador aportes de la dimensión tamaño.

49. Los aportes dentro de la institución son considerados por los directivos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	A VECES	4	13,3	13,3	33,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

49. Los aportes dentro de la institución son considerados por los directivos

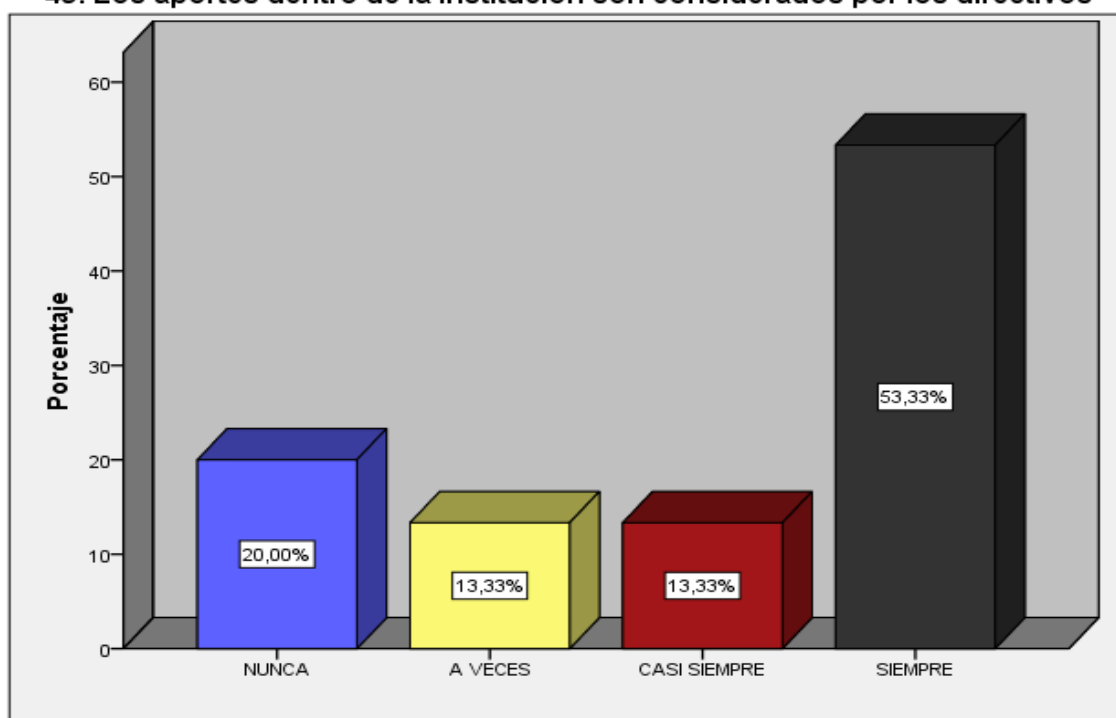


Figura 49. Histograma de frecuencias pregunta 49 del indicador aportes de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados considera que siempre los aportes dentro de la institución son considerados por los directivos.

Tabla 53: Tabla de frecuencias para la pregunta 50 del indicador aportes de la dimensión tamaño.

50. Son más rápidos los aportes de grupos grandes que los pequeños.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	50,0	50,0	50,0
	CASI NUNCA	12	40,0	40,0	90,0
	A VECES	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

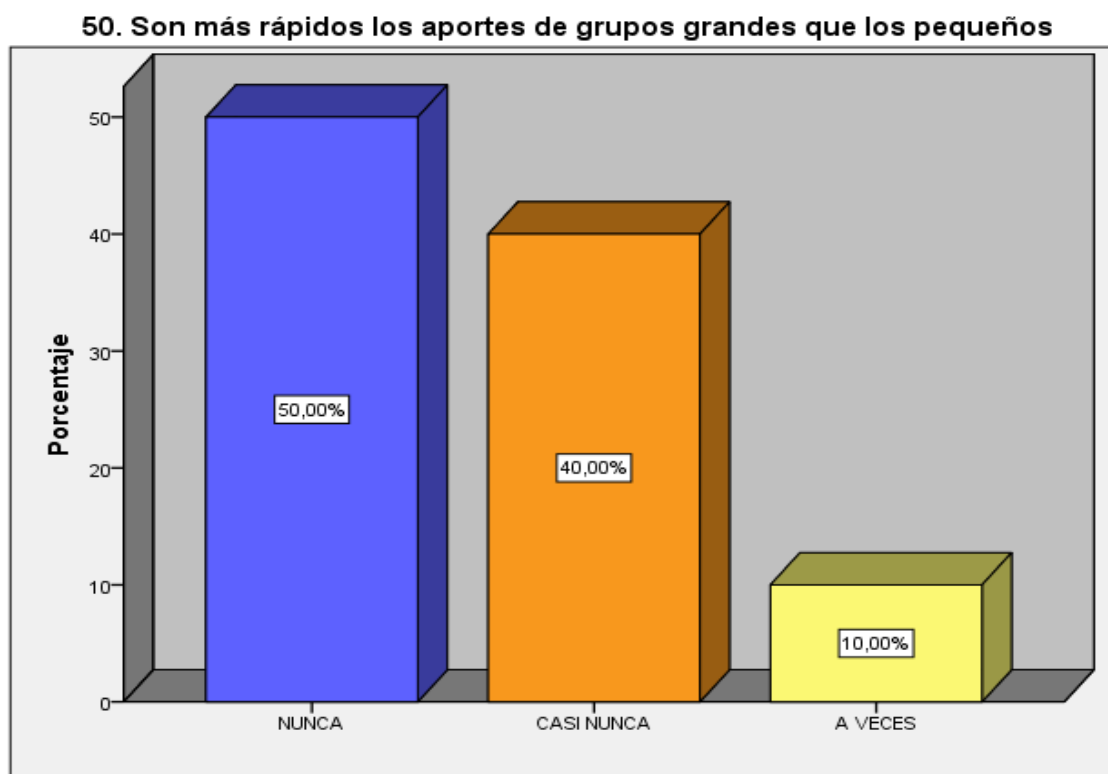


Figura 50. Histograma de frecuencias pregunta 50 del indicador aportes de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 50.00% de los encuestados manifiesta que “nunca” son más rápidos los aportes de grupos grandes que los pequeños.

Tabla 54: Tabla de frecuencias para la pregunta 51 del indicador aportes de la dimensión tamaño.

51. Los aportes de grupos pequeños como grandes son excelentes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	9	30,0	30,0	40,0
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

51. Los aportes de grupos pequeños como grandes son excelentes

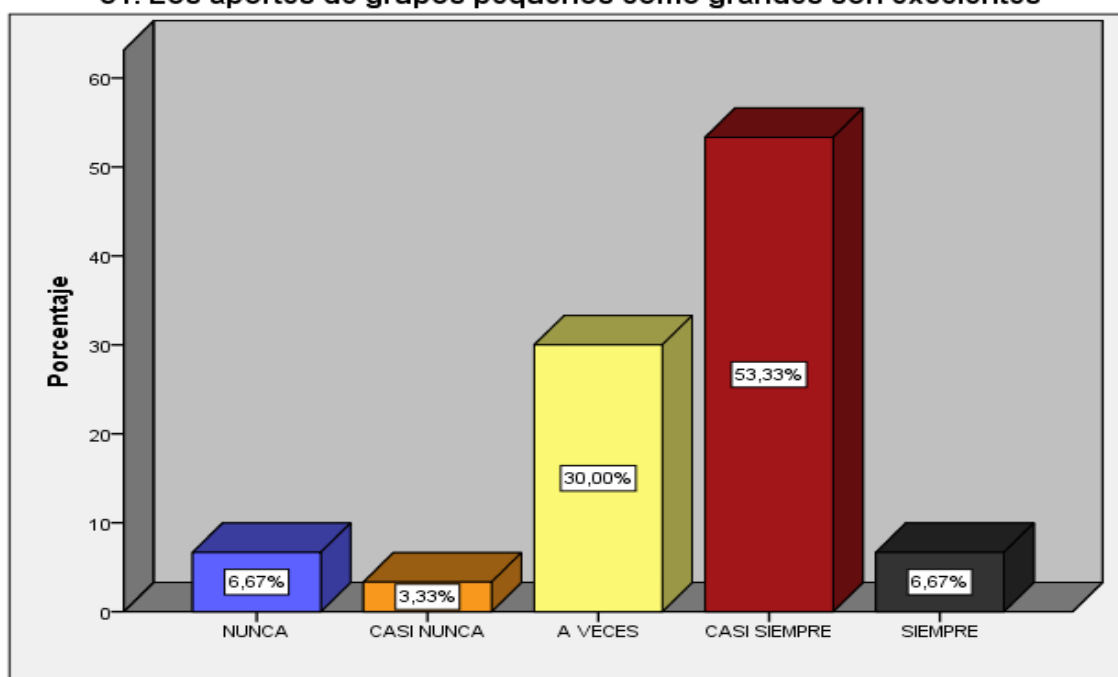


Figura 51. Histograma de frecuencias pregunta 51 del indicador aportes de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados considera que “casi siempre” los aportes de grupos pequeños como grandes son excelentes.

Tabla 55: Tabla de frecuencias para la pregunta 52 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.

52. La pereza social es observada y evaluada por los directivos dentro de los grupos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

52. La pereza social es observada y evaluada por los directivos dentro de los grupos

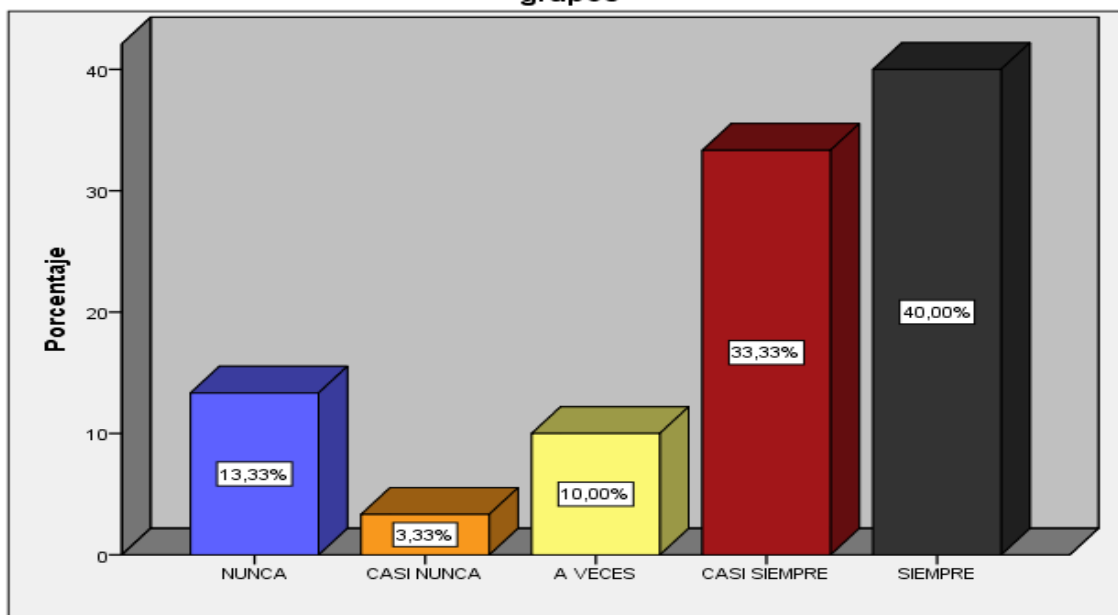


Figura 52. Histograma de frecuencias pregunta 52 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 40.00% de los encuestados manifiesta que “siempre” la pereza social es observada y evaluada por los directivos dentro de los grupos.

Tabla 56: Tabla de frecuencias para la pregunta 53 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.

53. El esfuerzo personal para logro de objetivos es menor en los grupos grandes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

53. El esfuerzo personal para logro de objetivos es menor en los grupos grandes

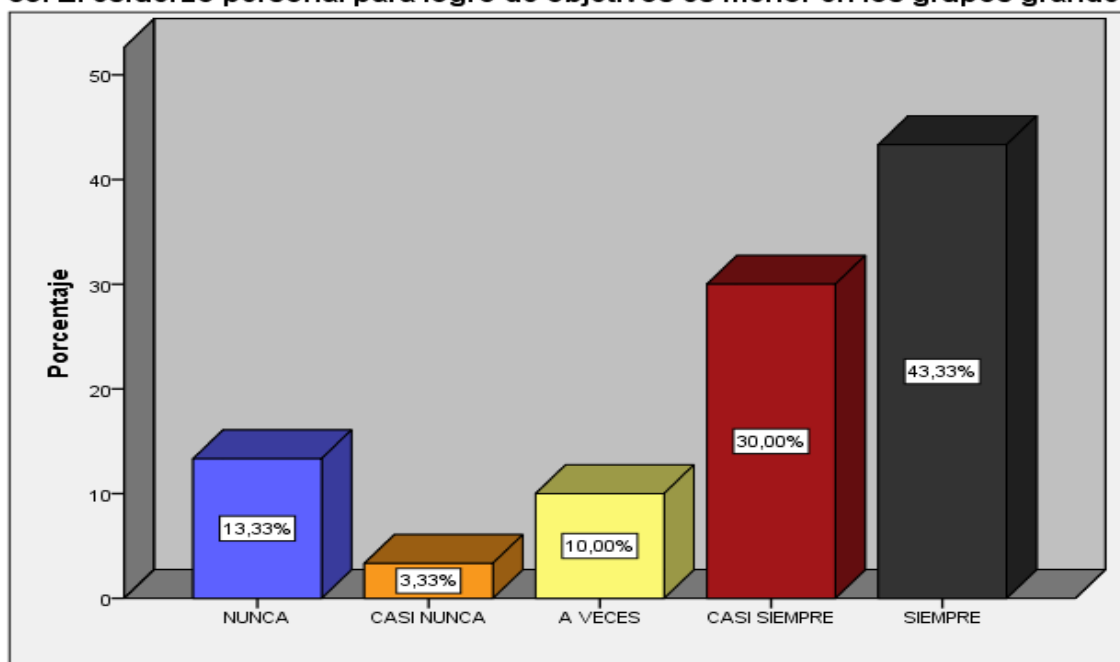


Figura 53. Histograma de frecuencias pregunta 53 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados considera que “siempre” el esfuerzo personal para logro de objetivos es menor en los grupos grandes.

Tabla 57: Tabla de frecuencias para la pregunta 54 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.

54. Existen colaboradores que descuidan responsabilidades laborales en grupos grandes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	14	46,7	46,7	70,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

54. Existen colaboradores que descuidan responsabilidades laborales en grupos grandes

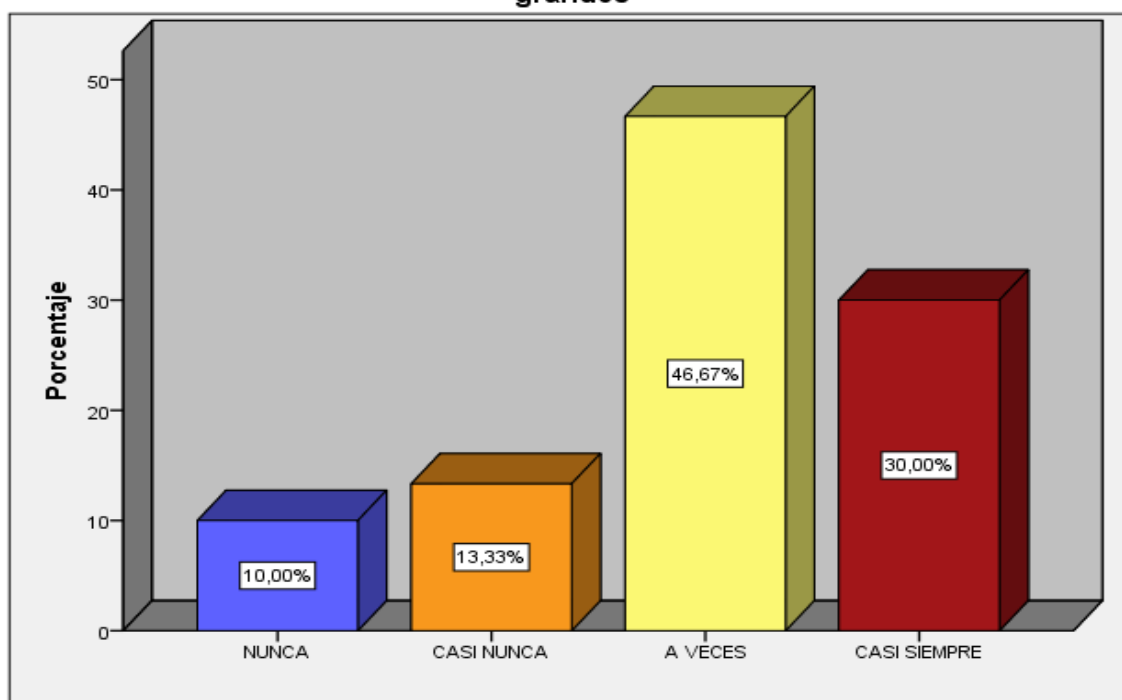


Figura 54. Histograma de frecuencias pregunta 54 del indicador pereza social de la dimensión tamaño.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados manifiesta que “a veces” existen colaboradores que descuidan responsabilidades laborales en grupos grandes.

Tabla 58: Tabla de frecuencias para la pregunta 55 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

55. Existe cohesión en los grupos con más similitudes personales y emocionales.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	6	20,0	20,0	36,7
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

55. Existe cohesión en los grupos con mas similitudes personales y emocionales

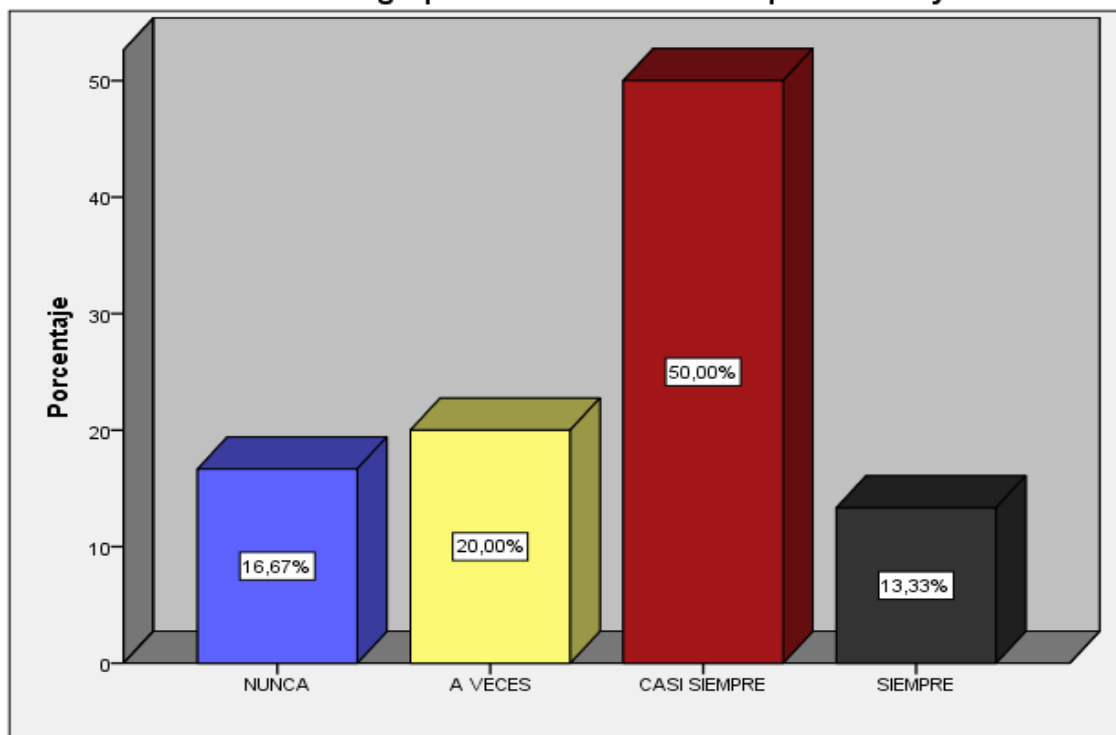


Figura 55. Histograma de frecuencias pregunta 55 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 50.00% de los encuestados considera que “casi siempre” existe cohesión en los grupos con más similitudes personales y emocionales.

Tabla 59: Tabla de frecuencias para la pregunta 56 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

56. Los grupos con mayor cohesión se debe a que pasan muchos tiempos juntos dentro del trabajo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA'	3	10,0	10,0	13,3
	A VECES	8	26,7	26,7	40,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

56. Los grupos con mayor cohesión se debe a que pasan mucho tiempo juntos dentro del trabajo

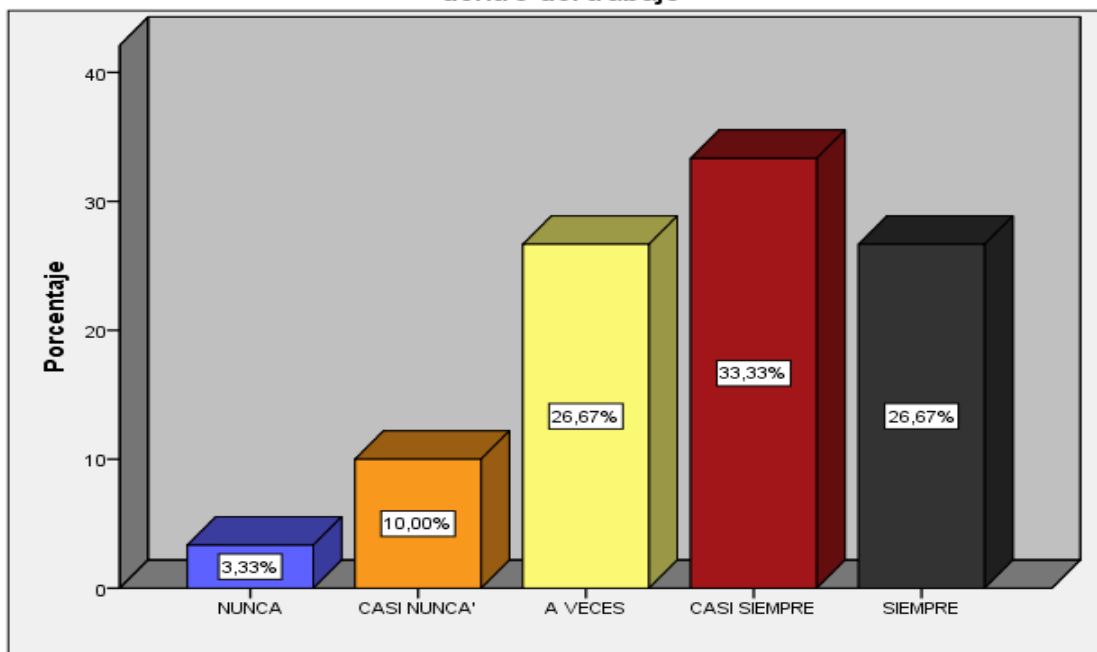


Figura 56. Histograma de frecuencias pregunta 56 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 33.33% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” los grupos con mayor cohesión se debe a que pasan mucho tiempo junto dentro del trabajo.

Tabla 60: Tabla de frecuencias para la pregunta 57 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

57. El líder de grupo contribuye como factor clave a la atracción de nuevos miembros a su grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

57. El líder de grupo contribuye como factor clave a la atracción de nuevos miembros a su grupo

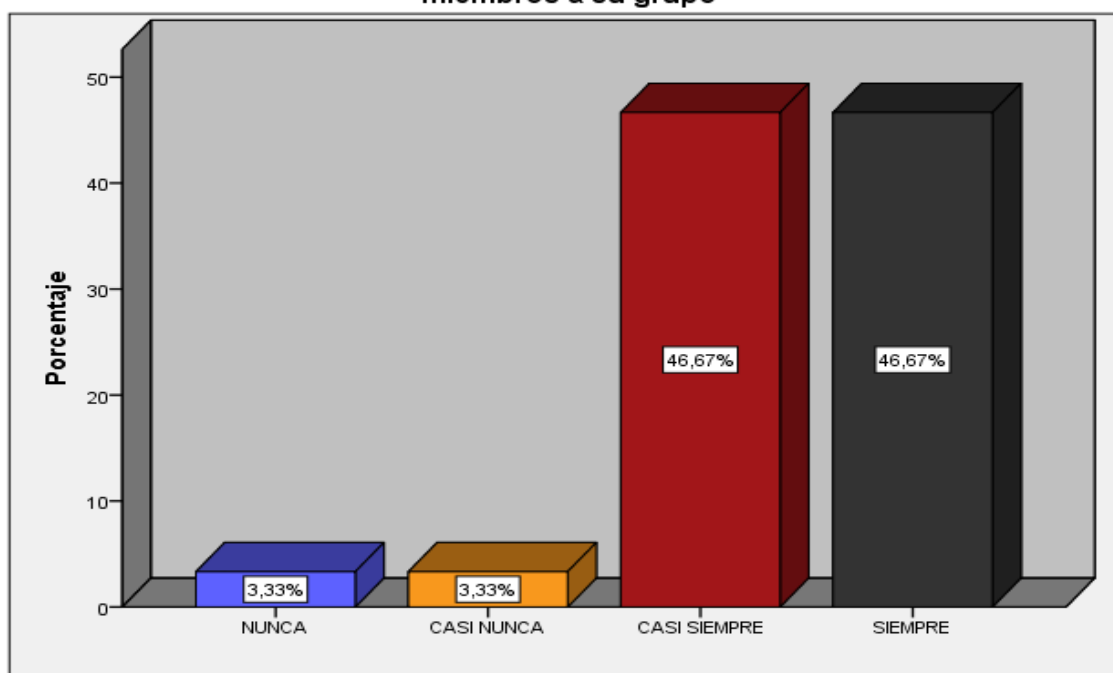


Figura 57. Histograma de frecuencias pregunta 57 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” el líder de grupo contribuye como factor clave a la atracción de nuevos miembros a su grupo. Y el 46.67 % de los encuestados manifiesta que siempre.

Tabla 61: Tabla de frecuencias para la pregunta 58 del indicador motivación de la dimensión cohesión.

58. Se sienten motivados los integrantes en la institución por pertenecer a un grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

58. Se sienten motivados los integrantes en la institución por pertenecer a un grupo

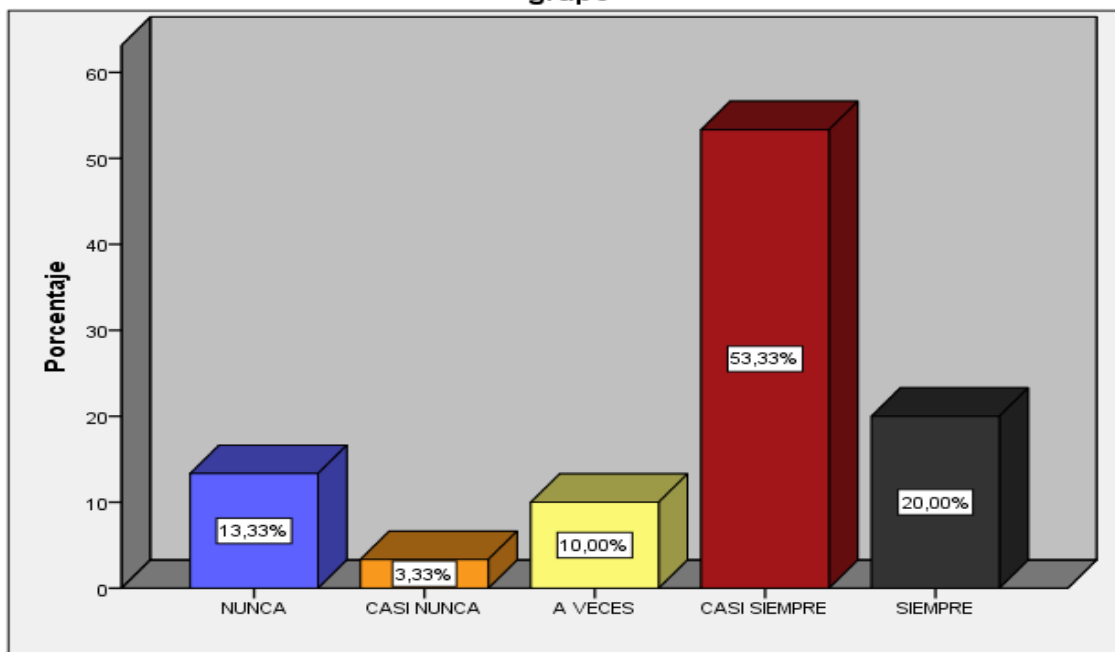


Figura 58. Histograma de frecuencias pregunta 58 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados considera que “casi siempre” se sienten motivados los integrantes en la institución por pertenecer a un grupo.

Tabla 62: Tabla de frecuencias para la pregunta 59 del indicador motivación de la dimensión cohesión.

59. La motivación de parte de los directivos es una característica constante.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

59. La motivación de parte de los directivos es una característica constante

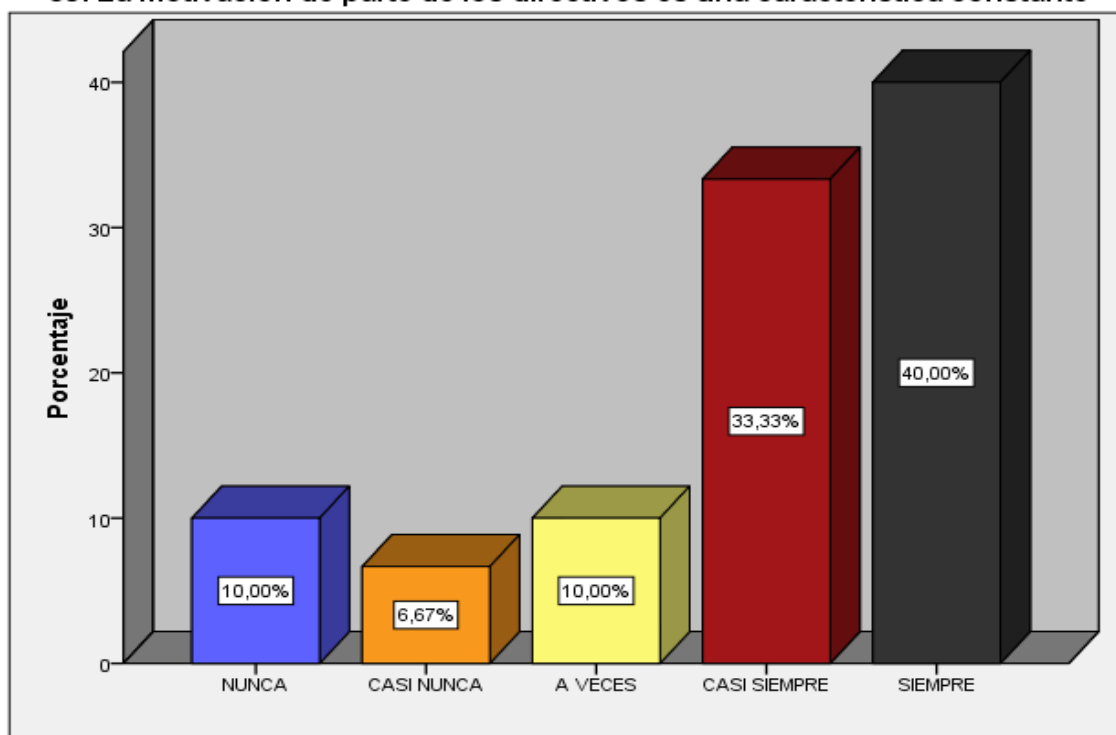


Figura 59. Histograma de frecuencias pregunta 59 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 40.00% de los encuestados manifiesta que “siempre” la motivación de parte de los directivos es una característica constante.

Tabla 63: Tabla de frecuencias para la pregunta 60 del indicador motivación de la dimensión cohesión.

60. El líder del grupo motivado genera cohesión.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	10	33,3	33,3	43,3
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

60. El líder del grupo motivado genera cohesión

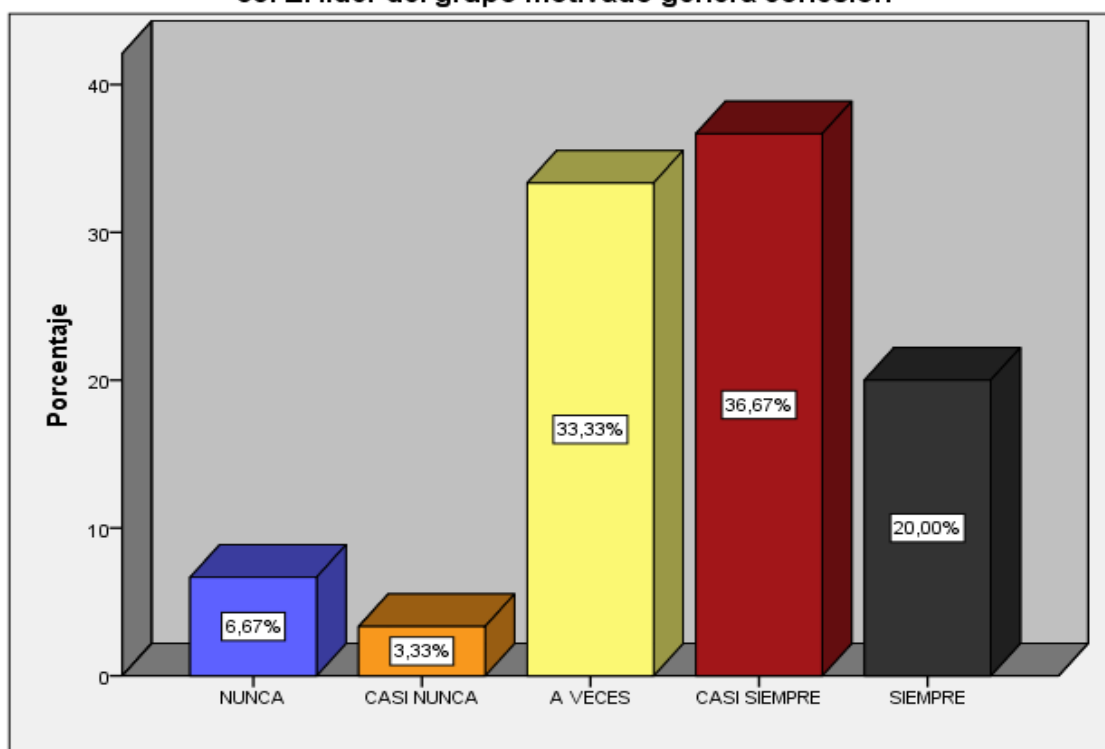


Figura 60. Histograma de frecuencias pregunta 60 del indicador grado de atracción de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados considera que “casi siempre” el líder del grupo motivado genera cohesión.

Tabla 64: Tabla de frecuencias para la pregunta 61 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.

61. A mayores tiempos juntos en un grupo, mayor será la cohesión grupal.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

61. A mayor tiempo juntos en un grupo, mayor será la cohesión grupal

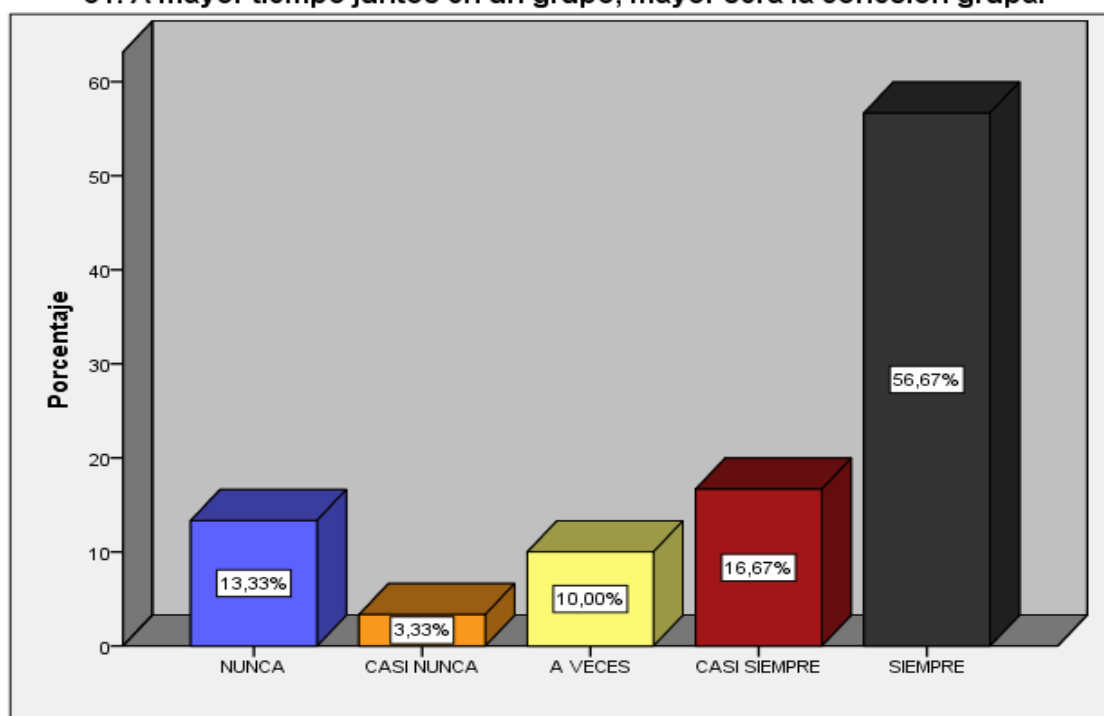


Figura 61. Histograma de frecuencias pregunta 61 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados manifiesta que “siempre” a mayor tiempo juntos en un grupo, mayor será la cohesión grupal.

Tabla 65: Tabla de frecuencias para la pregunta 62 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.

62. El líder destina tiempo más allá de su horario de trabajo a fomentar la cohesión del grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	13,3
	A VECES	8	26,7	26,7	40,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

62. El líder destina tiempo mas allá de su horario de trabajo a fomentar la cohesión del grupo

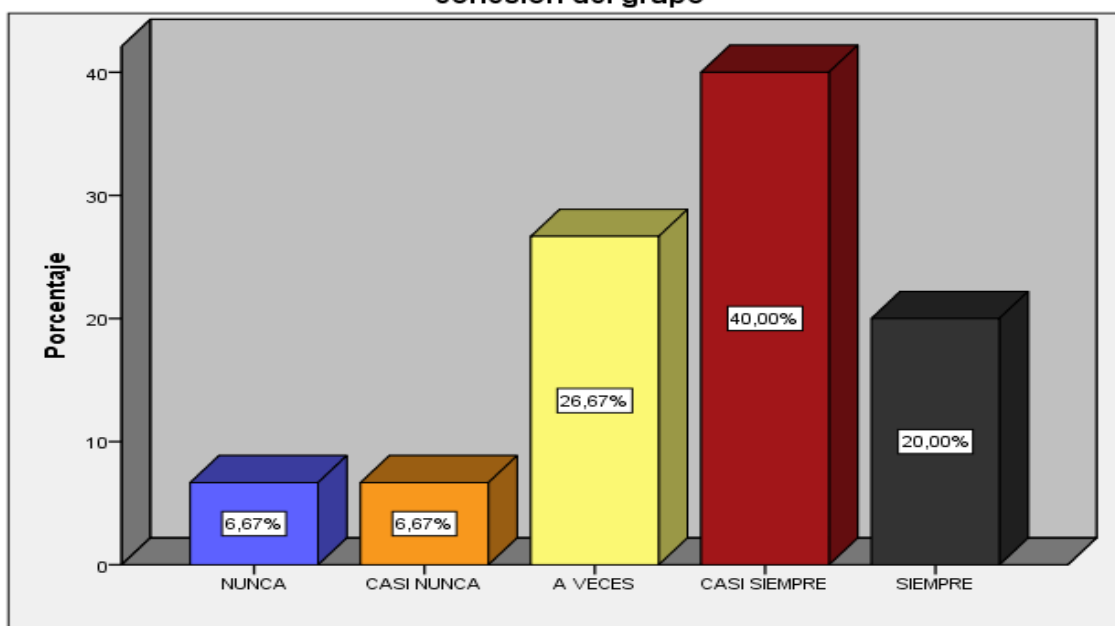


Figura 62. Histograma de frecuencias pregunta 62 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 40.00% de los encuestados considera que “casi siempre” el líder destina tiempo más allá de su horario de trabajo a fomentar la cohesión del grupo.

Tabla 66: Tabla de frecuencias para la pregunta 63 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.

63. Los integrantes del grupo disponen de tiempo más allá de su horario de trabajo para la cohesión del grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	9	30,0	30,0	43,3
	A VECES	13	43,3	43,3	86,7
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

63. Los integrantes del grupo disponen de tiempo más allá de su horario de trabajo para la cohesión del grupo

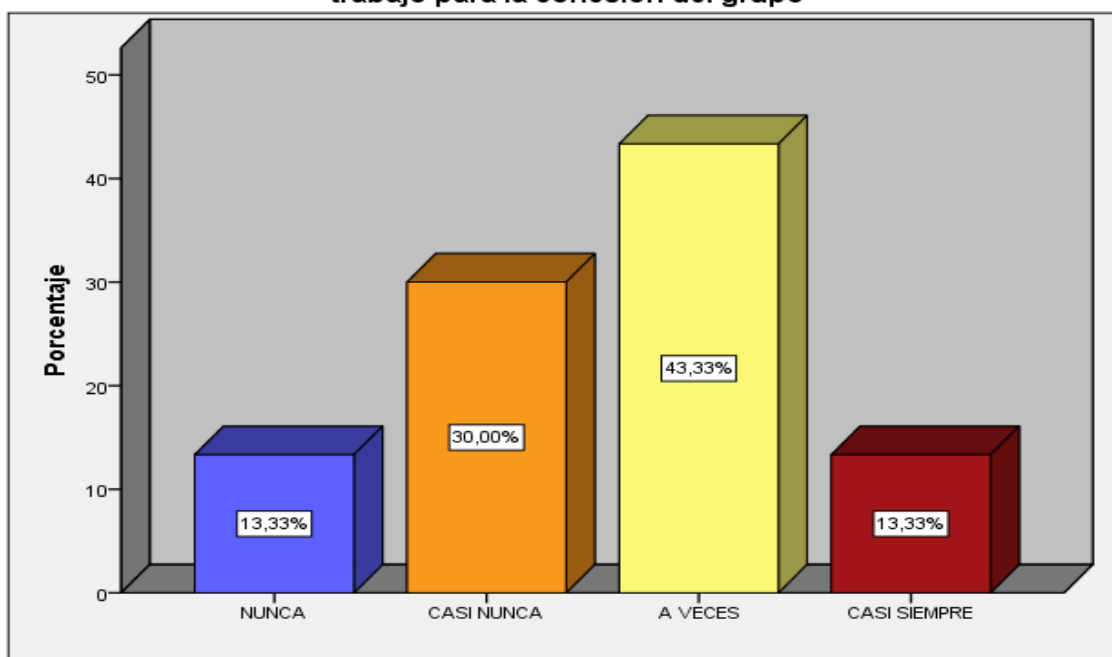


Figura 63. Histograma de frecuencias pregunta 63 del indicador tiempo de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados manifiesta que “a veces” los integrantes del grupo disponen de tiempo más allá de su horario de trabajo para la cohesión del grupo.

Tabla 67: Tabla de frecuencias para la pregunta 64 del indicador productividad de la dimensión cohesión.

64. Los grupos más cohesionados son más productivos que los otros.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

64. Los grupos más cohesionados son más productivos que los otros

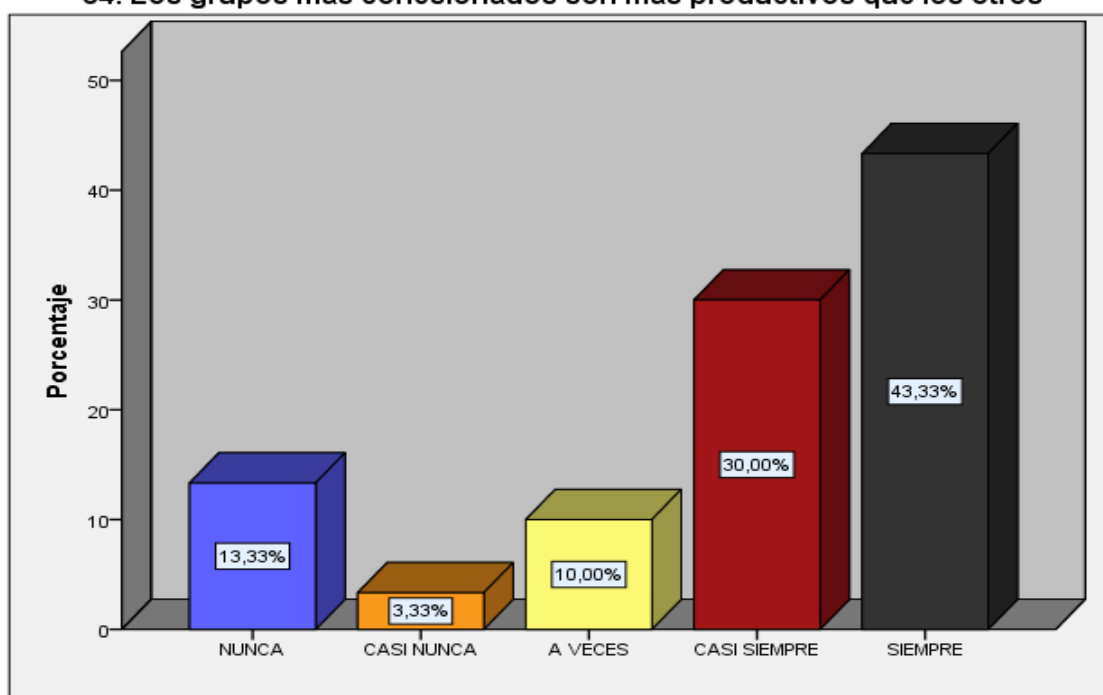


Figura 64. Histograma de frecuencias pregunta 64 del indicador productividad de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 43.33% de los encuestados manifiesta que “siempre” los grupos más cohesionados son más productivos que los otros.

Tabla 68: Tabla de frecuencias para la pregunta 65 del indicador productividad de la dimensión cohesión.

65. La productividad del grupo está vinculado a normativas claras de desempeño.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

65. La productividad del grupo está vinculado a normativas claras de desempeño

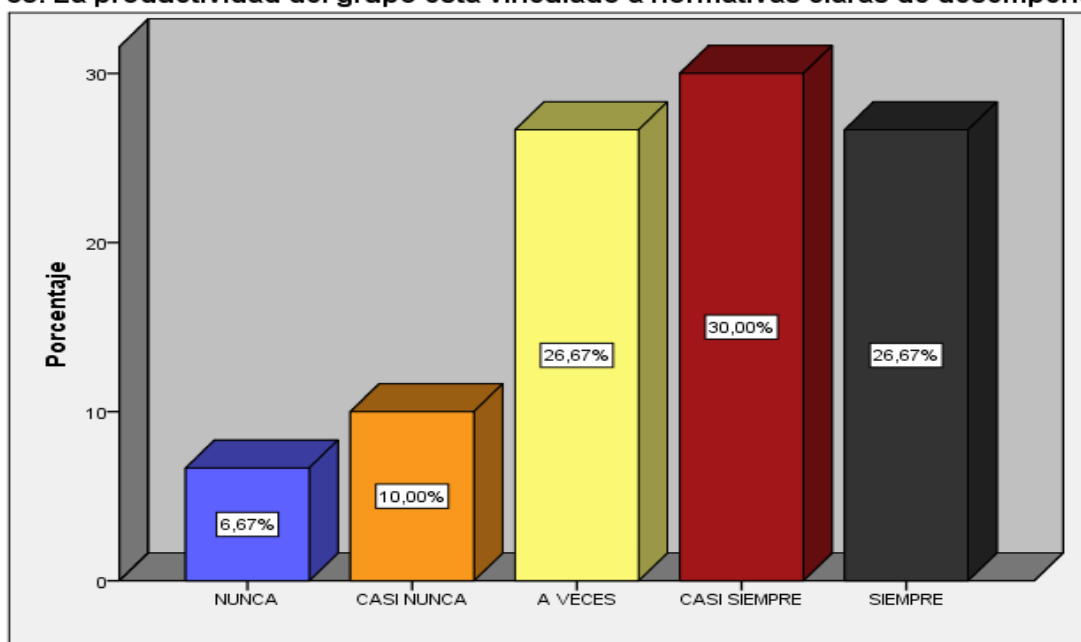


Figura 65. Histograma de frecuencias pregunta 65 del indicador productividad de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 30.00% de los encuestados considera que “casi siempre” la productividad del grupo está vinculado a normativas claras de desempeño.

Tabla 69: Tabla de frecuencias para la pregunta 66 del indicador productividad de la dimensión cohesión.

66. Se reconoce al líder como elemento fundamental para la productividad.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	20,0
	A VECES	2	6,7	6,7	26,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

66. Se reconoce al líder como elemento fundamental para la productividad

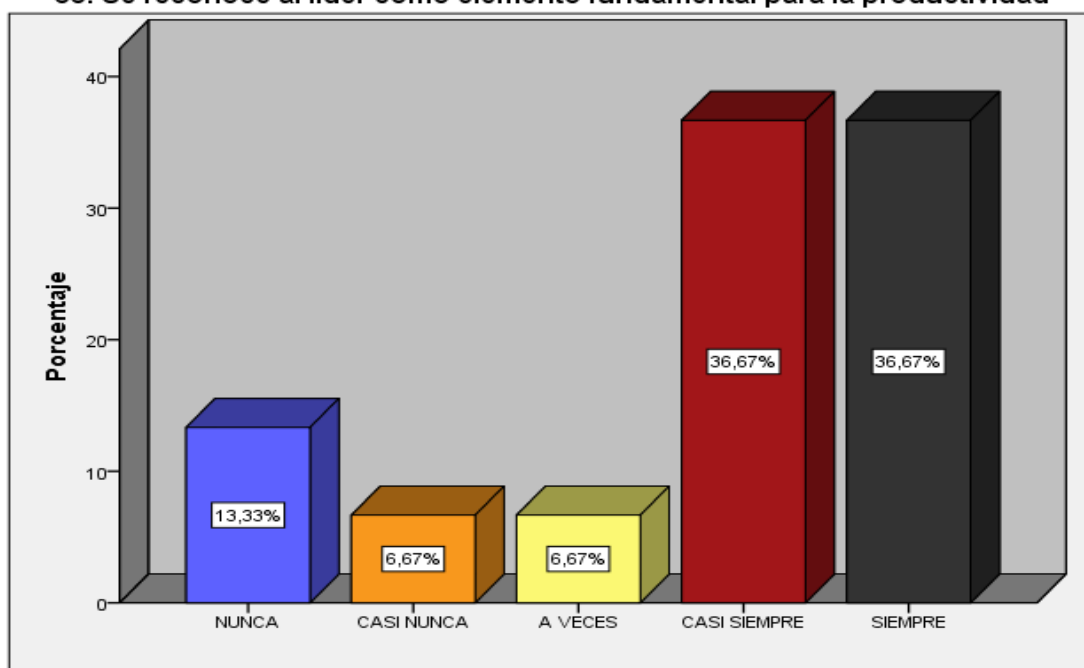


Figura 66. Histograma de frecuencias pregunta 66 del indicador productividad de la dimensión cohesión.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados considera que “casi siempre” se reconoce al líder como elemento fundamental para la productividad, y el 36.67% manifiesta que “siempre.”

Tabla 70: Tabla de frecuencias para la pregunta 67 del indicador cultura de la dimensión diversidad.

67. En la diversidad cultural de un grupo se genera más productividad.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	6	20,0	20,0	36,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

67. En la diversidad cultural de un grupo se genera mas productividad

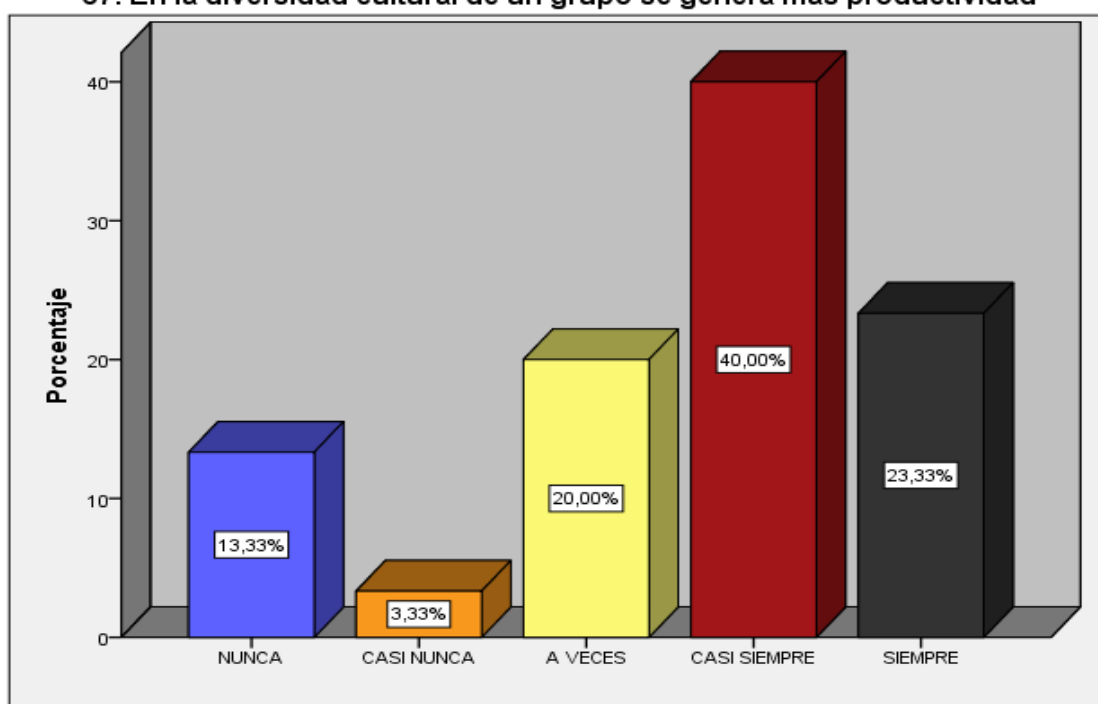


Figura 67. Histograma de frecuencias pregunta 67 del indicador cultura de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 40.00% de los encuestados manifiesta que “casi siempre” en la diversidad cultural de un grupo se genera más productividad.

Tabla 71: Tabla de frecuencias para la pregunta 68 del indicador cultura de la dimensión diversidad.

68. La diferencia de cultura afecta positivamente al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	13,3
	A VECES	7	23,3	23,3	36,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

68. La diferencia de cultura afecta positivamente al grupo

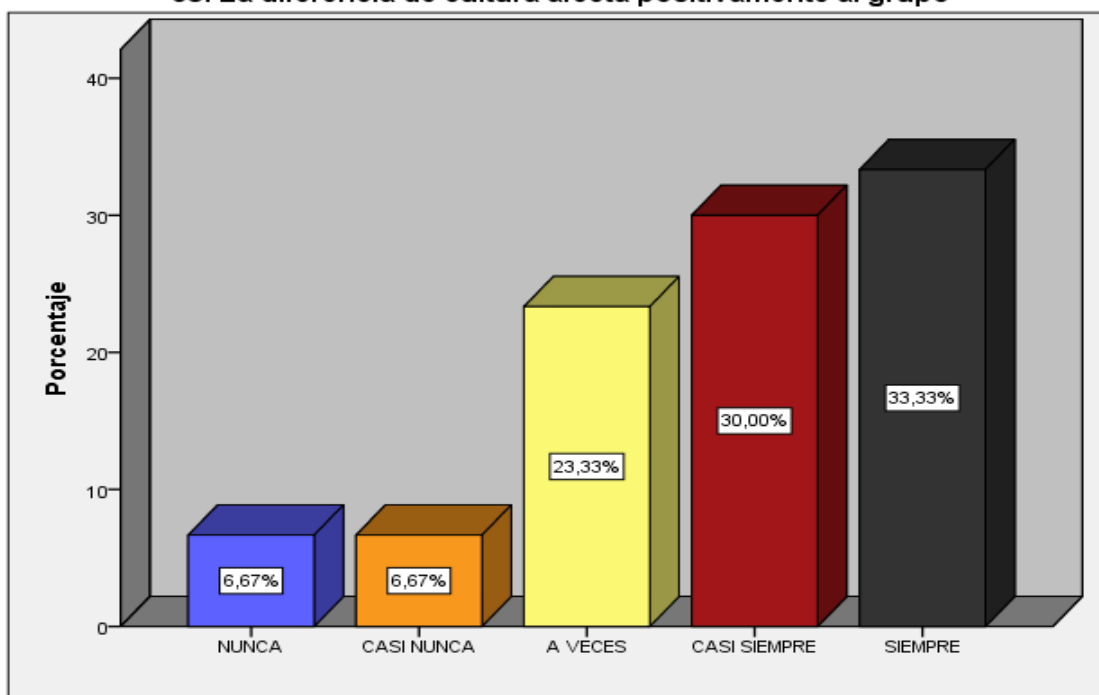


Figura 68. Histograma de frecuencias pregunta 68 del indicador cultura de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 33.33% de los encuestados considera que “siempre” la diferencia de cultura afecta positivamente al grupo.

Tabla 72: Tabla de frecuencias para la pregunta 69 del indicador cultura de la dimensión diversidad.

69. Mientras más diversidad tenga el grupo mayor será su desempeño.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	20,0
	A VECES	17	56,7	56,7	76,7
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

69. Mientras más diversidad tenga el grupo mayor será su desempeño

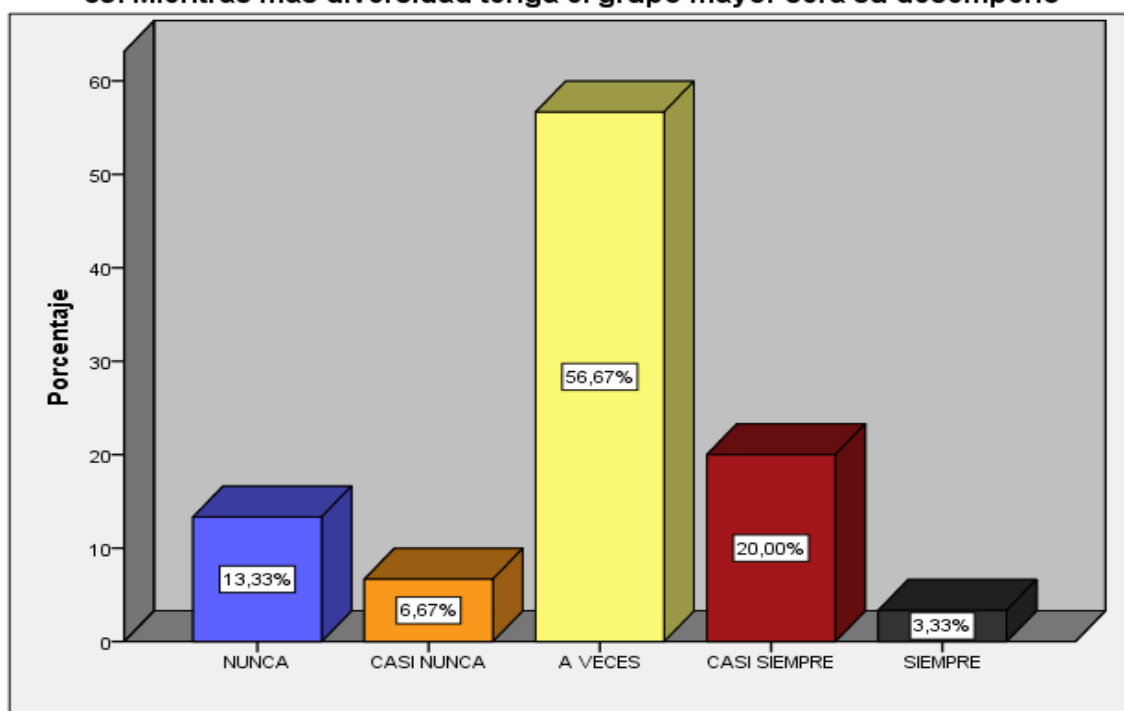


Figura 69. Histograma de frecuencias pregunta 69 del indicador cultura de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados manifiesta que a veces mientras más diversidad tenga el grupo mayor será su desempeño.

Tabla 73: Tabla de frecuencias para la pregunta 70 del indicador raza de la dimensión diversidad.

70. Dentro de la institución no se tiene en cuenta la raza sino lo que se produce.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	20,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	36,7
	SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

70. Dentro de la institucion no se tiene en cuenta la raza sino lo que se produce

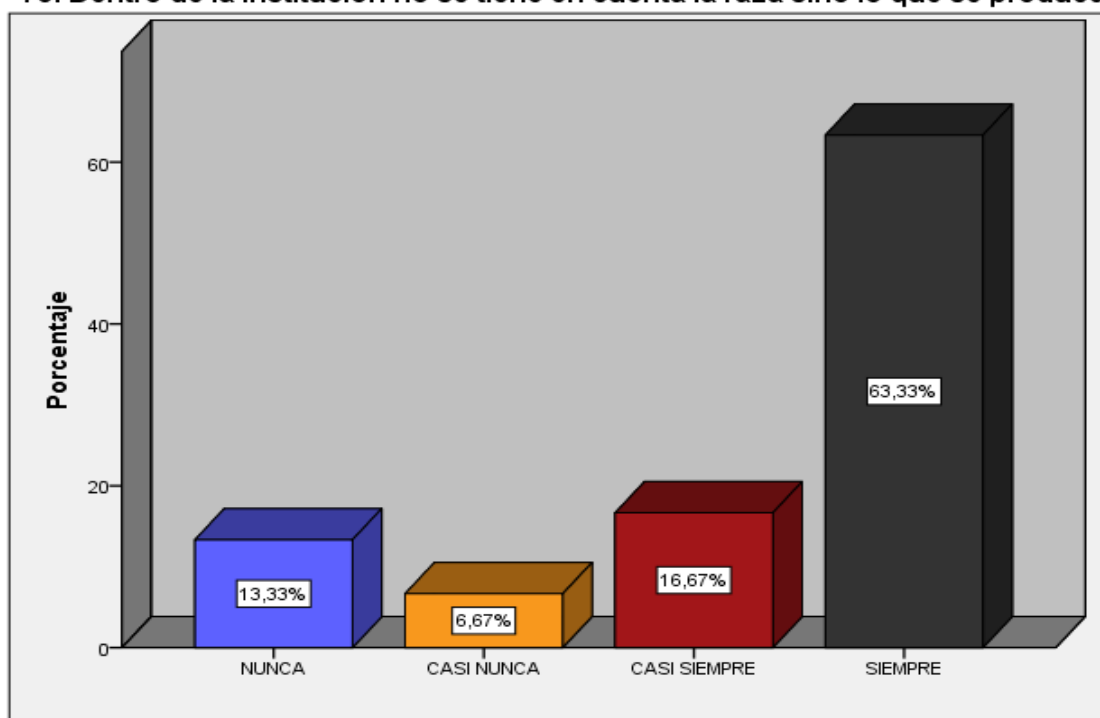


Figura 70. Histograma de frecuencias pregunta 70 del indicador raza de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 63.33% de los encuestados considera que “siempre” dentro de la institución no se tiene en cuenta la raza sino lo que se produce.

Tabla 74: Tabla de frecuencias para la pregunta 71 del indicador raza de la dimensión diversidad.

71. La diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos de desempeño al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	5	16,7	16,7	33,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

71. La diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos de desempeño al grupo

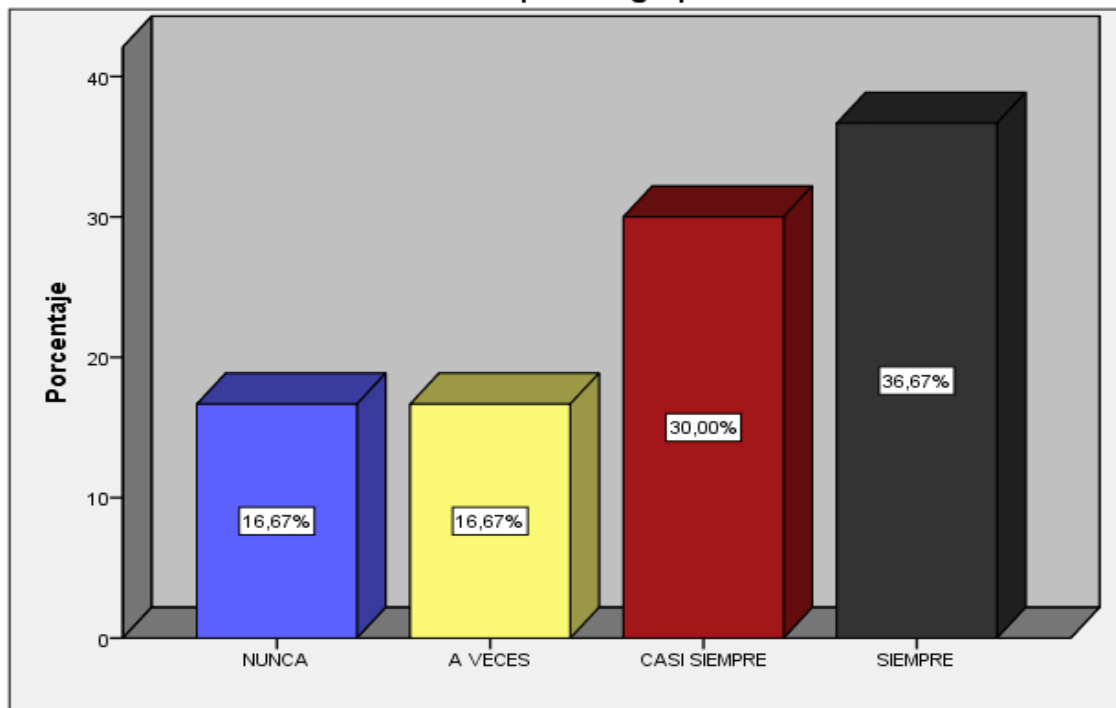


Figura 71. Histograma de frecuencias pregunta 71 del indicador raza de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados manifiesta que “siempre” la diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos de desempeño al grupo.

Tabla 75: Tabla de frecuencias para la pregunta 72 del indicador raza de la dimensión diversidad.

72. Se aprovecha la diferencia de razas para el logro de objetivos grupales.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

72. Se aprovecha la diferencia de razas para el logro de objetivos grupales

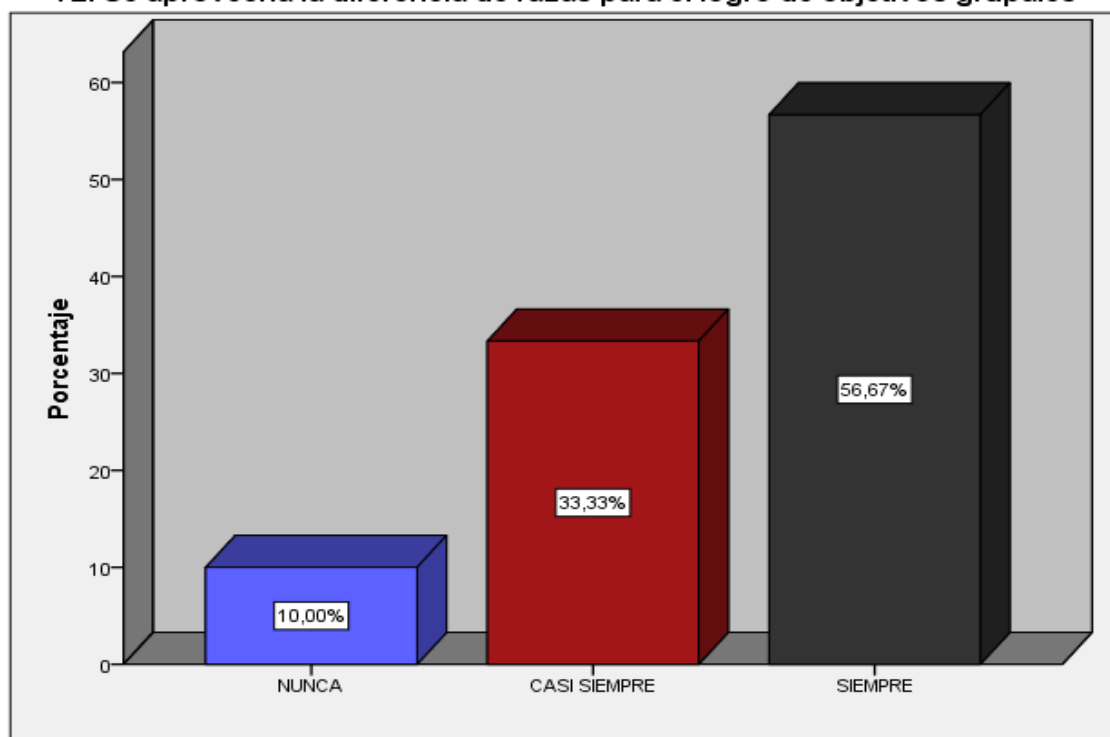


Figura 72. Histograma de frecuencias pregunta 72 del indicador raza de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados considera que “siempre” se aprovecha la diferencia de razas para el logro de objetivos grupales.

Tabla 76: Tabla de frecuencias para la pregunta 73 del indicador género de la dimensión diversidad.

73. Dentro de la institución no se tiene en cuenta el género sino lo que se produce.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	5	16,7	16,7	23,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

73. Dentro de la institución no se tiene en cuenta el género sino lo que se produce

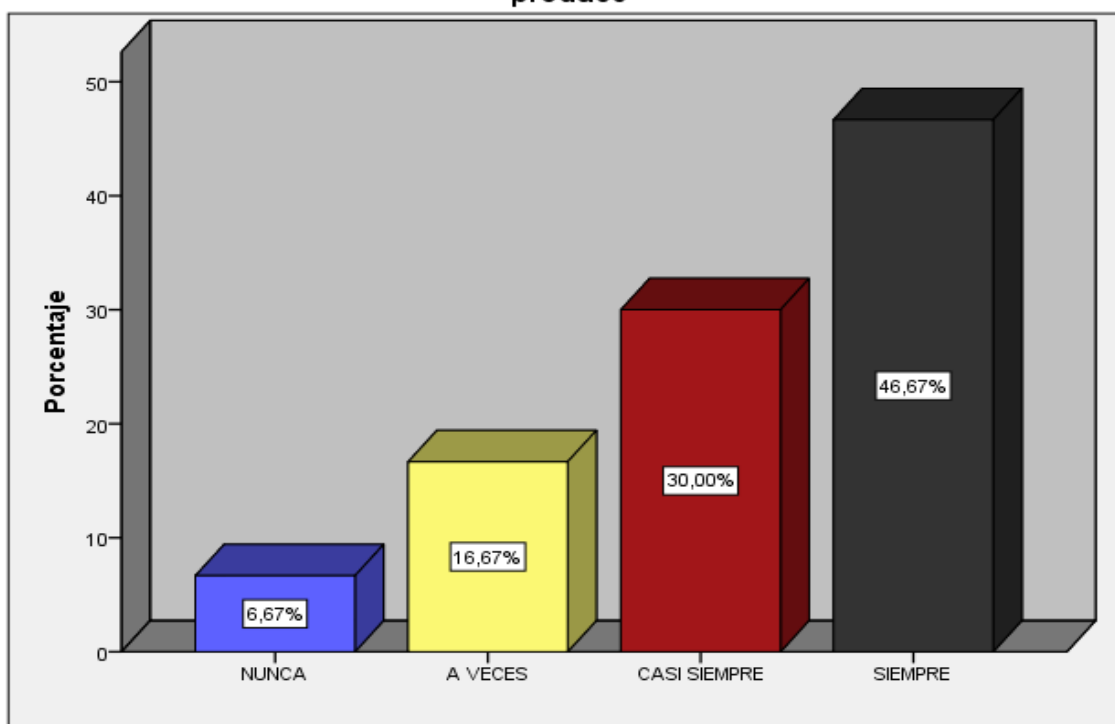


Figura 73. Histograma de frecuencias pregunta 73 del indicador género de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados manifiesta que “siempre” dentro de la institución no se tiene en cuenta el género sino lo que se produce ósea los resultados de cada integrante del grupo.

Tabla 77: Tabla de frecuencias para la pregunta 74 del indicador género de la dimensión diversidad.

74. El puesto de trabajo es competitivo en el mercado (salario, condiciones, beneficios sociales).

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	A VECES	11	36,7	36,7	56,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

74. El puesto de trabajo es competitivo en el mercado (salario, condiciones, beneficios sociales).

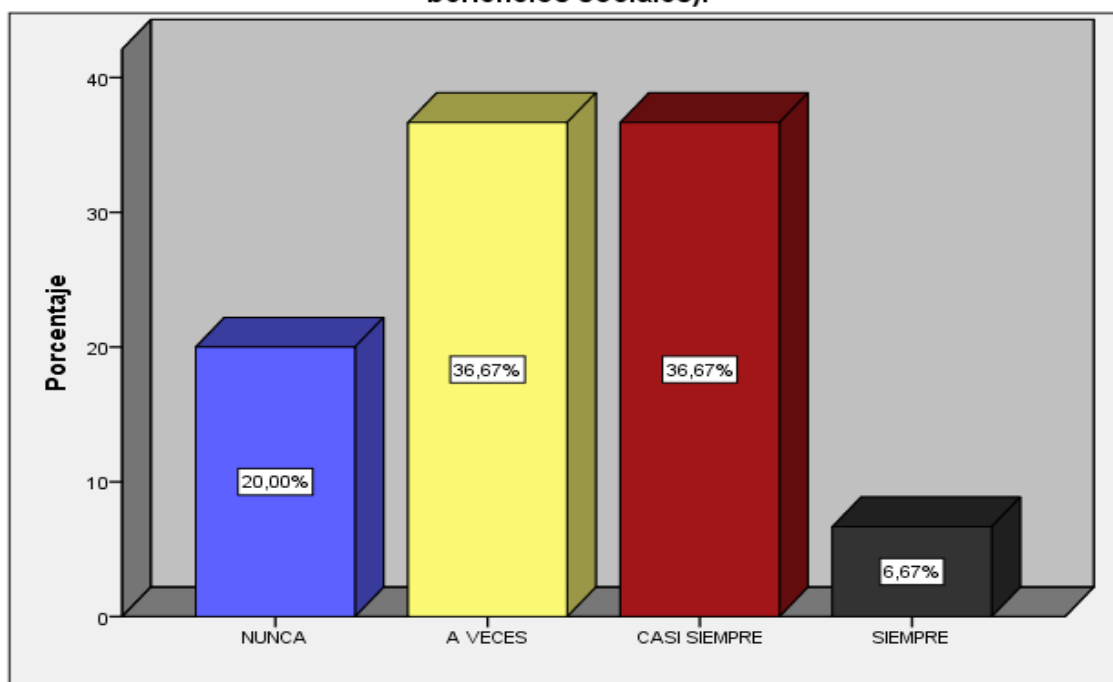


Figura 74. Histograma de frecuencias pregunta 74 del indicador género de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados manifiesta que “a veces” el puesto de trabajo es competitivo en el mercado (salario, condiciones, beneficios sociales). Y el 36.67% considera que “casi siempre”.

Tabla 78: Tabla de frecuencias para la pregunta 75 del indicador género de la dimensión diversidad

75. La mezcla compartida de géneros en un grupo genera mayor rendimiento a los grupos de la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	4	13,3	13,3	30,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

75. La mezcla compartida de géneros en un grupo genera mayor rendimiento a los grupos de la institución

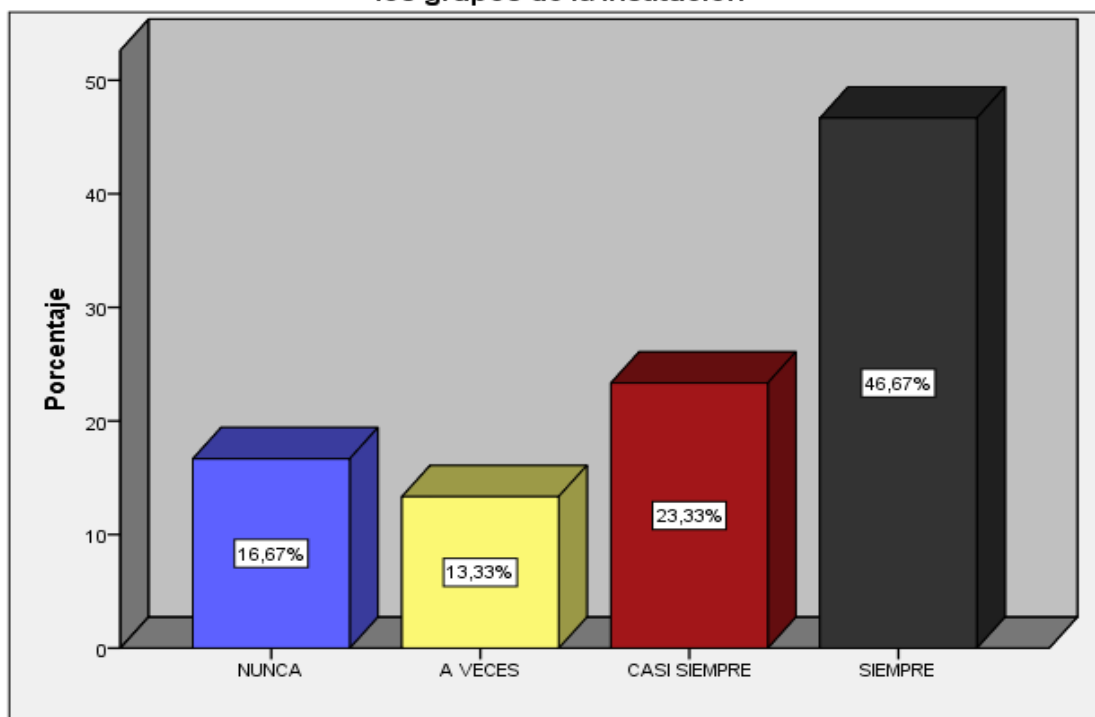


Figura 75. Histograma de frecuencias pregunta 75 del indicador género de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 46.67% de los encuestados considera que “siempre” la mezcla compartida de géneros en un grupo genera mayor rendimiento a los grupos de la institución.

Tabla 79: Tabla de frecuencias para la pregunta 76 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad

76. Los integrantes con más semejanzas son más eficientes que los otros.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	17	56,7	56,7	80,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

76. Los integrantes con mas semejanzas son más eficientes que los otros

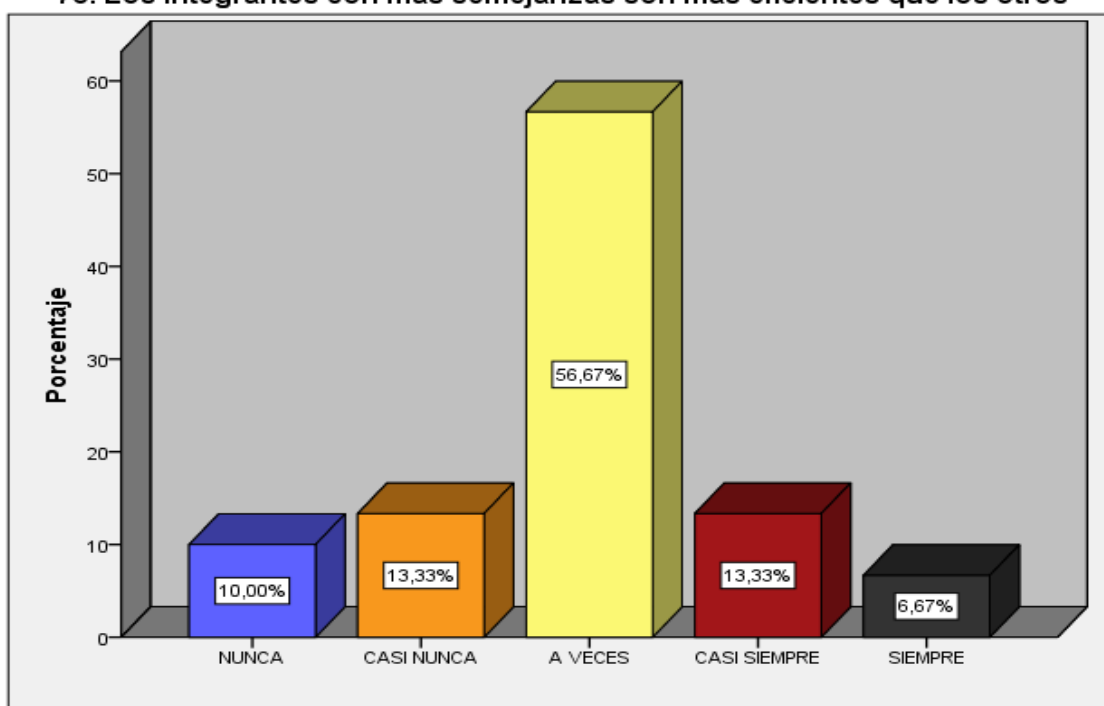


Figura 76. Histograma de frecuencias pregunta 76 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 56.67% de los encuestados manifiesta que “a veces” los integrantes con más semejanzas son más eficientes que los otros.

Tabla 80: Tabla de frecuencias para la pregunta 76 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad

77. Los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	53,3	53,3	53,3
	CASI NUNCA	10	33,3	33,3	86,7
	A VECES	3	10,0	10,0	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

77. Los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños

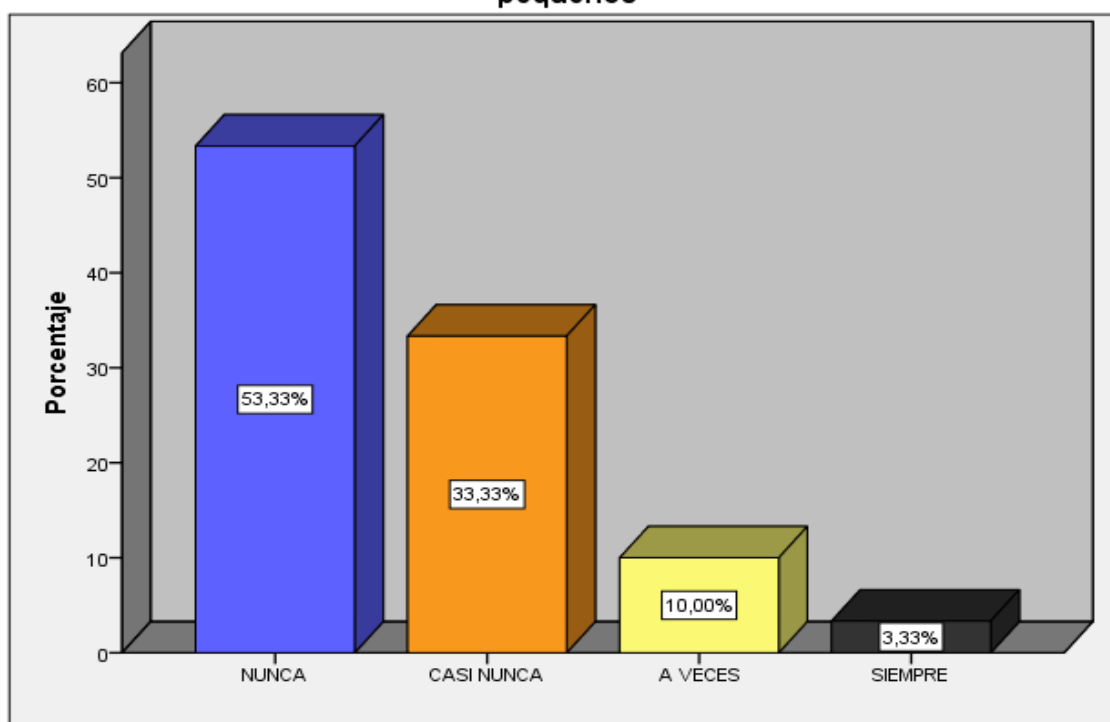


Figura 77. Histograma de frecuencias pregunta 77 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 53.33% de los encuestados considera que “nunca” los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños.

Tabla 81: Tabla de frecuencias para la pregunta 78 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad

78. La semejanza de personalidades en sus integrantes hace a un grupo más eficiente.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	36,7	36,7	36,7
	CASI NUNCA	11	36,7	36,7	73,3
	A VECES	3	10,0	10,0	83,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

78. La semejanza de personalidades en sus integrantes hace a un grupo más eficiente

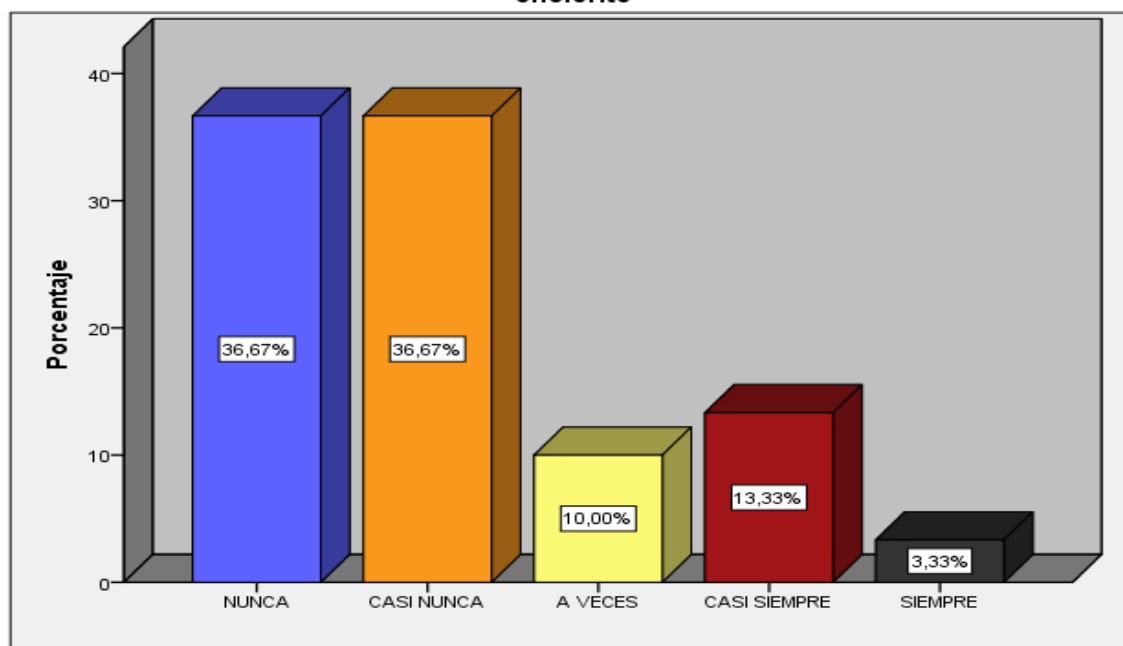


Figura 78. Histograma de frecuencias pregunta 78 del indicador semejanzas de la dimensión diversidad.

Interpretación: El 36.67% de los encuestados manifiesta que “nunca” los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños. Y el 36.67% de los encuestados considera que “casi nunca”.

IV. DISCUSIÓN

En este fragmento se visualizarán las discusiones que servirán para tener en comparativa la información obtenida más relevante de los antecedentes entorno a los estudios tomados para referencia:

Urrutia (2018), en su investigación “Correlación entre los grupos de trabajo y el comportamiento organizacional grupal de Bolognesi del Cercado de Arequipa 2018” tuvo como conclusión principal que, un 72% de los profesores indicaron que el nivel de comportamiento organizacional grupal es de rango alto, esto se debe a cómo se comportan las personas en grupos, indicando que aquellas personas organizadas se sienten más contentos y satisfechos al tener un aumento en la colaboración de las decisiones tomadas. En el análisis del investigador podemos decir que no es acorde a los resultados obtenidos por Urrutia (2018) toda vez que se observa dentro de la tabla N°10 para el actual estudio sobre la satisfacción que sienten los colaboradores en relación a la pregunta “El colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución” nos arroja un resultado que solo el 50% se encuentra a veces satisfecho con las decisiones del grupo sea que estos participen o no. Asimismo, para la pregunta N°22 sobre “Participan los colaboradores para nuevos acuerdos grupales” nos indica que un 63.33% considera que a veces participan los colaboradores para nuevos acuerdos grupales, lo que nos da a entender que no siempre los colaboradores se sienten satisfechos con las decisiones grupales, ya que en ciertos casos las decisiones no se ajustan específicamente a la mayoría, sino a los intereses de la institución (ver figura 10 y 22).

Arreghini (2016) en su investigación “Diseño de la estructura de un grupo de investigación”. Su objetivo fue conocer cómo funciona un equipo de trabajo. Su estudio fue de tipo exploratorio, utilizando la encuesta como mecanismo de recolección de datos con todos los integrantes que conforman el grupo de investigación gestar, con el fin de conocer sus experiencias y la dinámica desarrollada de la actividad que se investigó. Dando como conclusión que tanto el liderazgo y trabajo en equipo que se puedan desarrollar dentro de un grupo van a determinar la eficiencia que estos tendrán al momento de lograr los objetivos

planteados. Como consecuencia un buen funcionamiento de los elementos descritos permitirá en gran medida el logro de una mayor productividad en las actividades que se ejecuten dentro del grupo. Esto en comparación con el presente estudio en relación a la pregunta N°66 del cuestionario “Se reconoce al líder como elemento fundamental para la productividad” se evidencio que entre casi siempre y siempre suman un 73.34% que afirma que se reconoce al líder como esencial para los resultados, esto concuerda con Arreghini (2016) que dice que tanto el liderazgo y trabajo en equipo van a determinar la eficiencia que estos tendrán al momento de lograr los objetivos planteados.

Göksoy y Süleyman (2021), en su artículo “El comportamiento organizacional positivo de los directores en las escuelas y sus resultados” se investigaron sobre las situaciones positivas que los directores plantean para los docentes, estudiantes, la institución y ellos mismos, también los resultados de estas situaciones y prácticas positivas. El estudio se ha realizado con una finalidad descriptiva. Se obtuvo como resultado que los directores generalmente priorizan los comportamientos organizacionales positivos tanto de los docentes, estudiantes, del centro y sobre ellos mismos. Considerando en gran fuerza el hecho de que el comportamiento organizacional positivo en las escuelas incrementa el desempeño corporativo e individual y destaca las fortalezas de la organización y de los empleados. La conclusión coincide con lo obtenido en la pregunta N°15 sobre “La conducta del colaborador es fundamental para la institución” donde el 56.67% manifiesta que siempre la conducta de un colaborador (sea este director o no) será fundamental dentro de una institución tal como lo acredita Göksoy y Süleyman (2021) que afirma que el comportamiento organizacional positivo genera fortalezas para los integrantes de la institución (ver figura 15).

Vargas (2010) en su trabajo titulado “*Gestión Pedagógica del trabajo Docente a través de Grupos cooperativos*”, tuvo como objetivo el de relatar sobre la gestión pedagógica que se da en el trabajo docente en grupo, a su vez, como los grupos se relacionan entre sí en un establecimiento educativo dentro de Lima, el tipo de investigación es descriptiva, el procedimiento usado fue el análisis de caso. La investigación finaliza y determina que la institución Educativa desarrolla un

Proyecto de tipo Educativo a nivel institucional que reúne a los docentes y provee el compromiso cooperativo en grupo; así como los tipos de liderazgo, la resolución de conflictos, de comunicación y la toma de decisiones grupales, contribuyendo a la creación de un ambiente organizacional de forma positiva. La gestión pedagógica promueve dentro de la IE una intervención de forma voluntaria y activa de cada miembro en los grupos docentes para el desarrollo de objetivos direccionados a la institución. En el estudio entorno a la Gestión pedagógica dentro de trabajo en grupos docente se aprecia como estrategia de procesos el trabajo en cooperativo. Las dificultades dentro del trabajo en los grupos formados por docentes se enuncian dentro de las prohibiciones al desarrollo del proceso de monitoreo de parte de autoridades para con los docentes. La conclusión respecto al ítem 08 en que los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto a los colaboradores desarrollando el trabajo en grupo, puesto que el 43.3% manifiesta que siempre; así como también con el ítem 10 en que el colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución; un 50% manifiesta que a veces el colaborador se encuentra satisfecho, pues demuestra que un gran porcentaje acepta las decisiones de la institución generando un buen clima laboral. De esta manera queda demostrado y coincide con la conclusión de este antecedente (ver figura 08 y 10).

Vásquez (2013) "*factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M, 2011*" tuvo por objetivo determinar los factores extrínsecos e intrínsecos entorno a la motivación que puedan influir en el comportamiento organizacional del equipo, así mismo establecer su correlación e influencia. Dicho estudio concluye que entre los factores motivaciones del personal de estudio en el sector salud, la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del Hospital (81.2%) y es el salario (76.2%) estos elementos hacen que el experto de la salud no efectúe una labor eficiente para con sus actividades, es por ello que es importante efectuar reconocimientos y logra la estabilidad para que sientan más seguridad y valoración. La conclusión se relaciona con el ítem 18 en el 40% dice que a veces se recompensa al colaborador que llega a los estándares. De esta manera queda demostrado y coincide con la conclusión de este antecedente que

el factor salarial y de recompensa genera siempre una buena razón al colaborador de llegar al estándar. (ver figura 18).

Paredes (2013) “cohesión de Equipos de trabajos laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos” tuvo como objetivo el tener respuesta respecto a la relación del grado de calidad del clima laboral percibidos por los colaboradores y el grado de cohesión de los equipos de trabajo , dando como conclusión que hay una relación lineal de forma significativa y positiva ya que existe una cohesión fuerte entre equipos de trabajo y el clima laboral que es percibida por los colaboradores. Se determina que, a un mayor grado de cohesión en los equipos de trabajo, se obtendrá una percepción mayor o menor del grado de calidad del clima laboral. Asimismo observamos los resultados arrojados que coinciden con este antecedente ya que queda determinado que mientras más alto el nivel de cohesión en el grupo mayor serán los resultados que hay entre los colaboradores a favor de ellos y de la empresa, esto lo podemos observar cuando un 43.3% de la población encuestada manifiesta que siempre se da que los grupos más cohesionados producen más resultados, asimismo un 40% opina que el líder casi siempre destina tiempo a la cohesión del grupo más allá de sus responsabilidades, demostrando este comportamiento generador de cohesión y equipos más efectivos. (Ver figura 64 y 62).

Pasten (2010) “Análisis de las Variables de comportamiento organizacional Actuales y Deseadas de la Empresa Entrelagos LTDA” El objetivo del estudio fue identificar el estado actual y futuro que se espera de la empresa, esta información permitirá el análisis dentro del ámbito organizacional para un correcto alineamiento entorno a las variables. Concluyendo que la empresa es saludable en la mayoría de sus elementos. La información se proporciona de manera ascendente, respecto al sistema de motivación no es vista de forma clara por sus integrantes, y problemáticas respecto a percepción de la situación actual de la empresa entre los miembros y la gerencia. Observándose un interés en mejorar el estado actual por parte de la gerencia, pero hay inexistencia de una claridad entorno a lo que se debe realizar. Un progreso en la empresa podrá ocasionar un aumento dentro de la eficiencia y productividad a nivel total. Ante este antecedente podemos discutir que queda demostrado que el líder ósea la gerencia cuando realmente desea aportar

y ser modelo de los cambios lo hará sin importar que obstáculos hayan, tal como lo demuestra el ítem 66 en donde se reconoce al líder como elemento clave para la productividad en donde los encuestados que manifiestan esto son un 36.67% en casi siempre y otro 36.67% siempre, sumando entre los dos un porcentaje positivo de 73.34% que manifiestan que el líder es elemento fundamental para la productividad; aquí la investigación no coincide con el autor de esta tesis, pues cómo sería posible que la empresa obtenga buenos resultados cuando hay un pésimo clima laboral, una gerencia indiferente a la problemática de la empresa. Podemos determinar que si actualmente viene manejando buenos indicadores de rentabilidad esto no durará por mucho tiempo. (Ver figura 66).

Rico, Alcocer y Tabernero (2010) “Efectividad de los Equipos de Trabajo” teniendo como objetivo mostrar de forma concisa un esclarecimiento entorno a la efectividad de los equipos de trabajo con estudios sobre diferentes resultados, mediadores e insumos. Se ejecutará un acercamiento que se obtendrán a través del método DAFO, analizando fortalezas, también debilidades, así mismo amenazas y oportunidades, concluyendo que se pueden observar dos clases que son exigencias del rol desempeñado por los integrantes del equipo y con aquellos que informan de sus reacciones afectivas. Trabajos nuevos demuestran cómo el indicador desempeño de rol es usado de forma satisfactoria para la medición del rendimiento de forma individual y su comparación con diversos equipos, basada en las reacciones afectivas de los componentes del equipo, el trabajo, la organización y la satisfacción junto al comprometerse organizacionalmente son los indicadores que más curiosidad han tenido. Al respecto de equipos como un todo en lo obtenido se ha caracterizado, resultados y desempeños así mismo la viabilidad de equipo. Si se habla de su desempeño se recalca los que se relacionan con el mejoramiento en procesos, rendimiento cognitivo y aprendizaje. En este antecedente aquí coincide la investigación desarrollada con el ítem 26 en donde el líder busca que las normativas estén de acuerdo con los colaboradores, en donde la población encuestada manifiesta con 36.7 % dice casi siempre el líder lo hace, como también con el ítem 11 en donde nos dice que la elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento, sea este positivo o negativo; esto lo podemos confirmar con un 33.33% manifiesta que siempre y otro con un 33.33% a veces afecta su

comportamiento. Pues queda demostrado que el comportamiento es determinado por el rol que se les asigna o que ellos eligen dentro de la organización. Se coincide con este antecedente. (Ver figura 26 y 11).

V. CONCLUSIONES

Según los resultados basados en los objetivos que se plantearon para el presente estudio se ha concluido lo siguiente:

Se logró identificar los grupos organizacionales para un centro relacionado a la consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014, ya que queda claramente identificado como dentro de una organización, sea estatal o privada y en cualquier sector, existen grupos internos que interactúan entre sí perjudicando o contribuyendo con el desarrollo de la organización. Esto lo podemos apreciar en la investigación cuando observamos que dentro de ella se desarrollaron diferentes grupos tanto formales como informales, cada uno con sus respectivos liderazgos. Es así, que de esta manera se logró ahondar información clave que confirman la existencia de grupos organizacionales dentro del centro de consultoría y capacitación empresarial, ampliando el conocimiento de la temática en estudio.

Se identificó, que, los roles grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014, basados en los datos que se obtuvieron, se evidenció que los roles grupales fueron más que decisivos en la organización, ya que de estos se deriva un factor llamado comportamiento y/o conducta que fortalecen el desarrollo de los colaboradores. Se debe tener en cuenta que esto en sentido contrario podría generar todo un mundo de patologías a individuos con comportamiento normal o desviado que interactúan entre sí, y es en esa interacción en donde se evidencia la calidad de cómo se asumen estos roles y como se desarrolla la interacción entre ellos, pues esto se debe a el tipo de liderazgo que existe, y como este líder asume el rol que le es impartido en conjunto con los colaboradores o subordinados en el rol que les toca a ellos. (Ver figura 1, 3, 8 y 11).

Se determino, que las normas grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014,

basados en los datos que se obtuvieron, se denota que las normativas son claras y que un gran porcentaje de los colaboradores de la institución las acepta sin ningún reproche. Asimismo, las normativas les parecen justas, por otro lado, se encontró que el comportamiento desviado es drásticamente sancionado, limitando que este se practique en los grupos organizacionales. Podemos añadir que los grupos casi siempre celebran el triunfo de otros grupos en un 43.33% demostrando así que las normativas drásticas estrechan la libertad para malos comportamientos, toda vez que las normas serán recibidas y ejecutadas cuando en estas se contenga parámetros de justicia y que proveen expectativas de crecimiento de desarrollo generando identificación por parte de los colaboradores para un desarrollo sostenible tanto de ellos como de la organización. (Ver figura 29, 30).

Se identifico, que, los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014, basados en los datos que se obtuvieron, se logró evidenciar que una gran parte de los recursos humanos de la Institución son diferenciados por su nivel de estatus, los mismos que generan expectativas a todos los integrantes del centro de consultoría y capacitación empresarial, de esta manera, se motiva al logro de objetivos para alcanzar dichos estatus elevados, pues en ellos se obtienen beneficios de posición y economía. Asimismo, se encontró en base a los resultados que un 80% de los colaboradores dicen que nunca un integrante del grupo tendrá más alto estatus que los que dirigen, evidenciando la gran influencia del liderazgo en este sentido. Se debe considerar como información sustancial que el estatus asta asociado al conocimiento de los que dirigen, así como su experiencia en el sector en donde operan, de ser que los lideres que poseen estatus alto no tuvieran estos elementos de mayores conocimientos y experiencia se desintegraría el equipo o grupo, pues los colaboradores solo respetan y otorgan este estatus a los que ellos entienden como alguien que verdaderamente los puedan guiar a otros niveles de crecimiento (Ver figuras 31,36 y 38).

Se determino, que, los tamaños grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014, basados en los datos que se obtuvieron, se observó que los grupos pequeños son

más óptimos que los grupos grandes, toda vez que en los grupos grandes hay pereza social, la misma que se evidencio que cuando los colaboradores de grupos grandes conocen que hay muchos integrantes para trabajar, estos disminuyen su nivel de productividad afectando en los resultados generales esperados por la organización. Asimismo, los grupos grandes tienden a estar en desacuerdo sin embargo sus soluciones son más efectivas en términos y solo para soluciones complejas, y los grupos más pequeños en soluciones rápidas, lo que quiere decir que los problemas más emblemáticos de una organización deberían ser revisados y consensados por aportes de los grupos grandes pues en ellos hay garantías de una mejor propuesta de solución en las decisiones gerenciales (Ver figuras 34, 44 y 45)

Se Identificó, que, la cohesión grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014, basados en los datos que se obtuvieron, se observó que a mayor tiempo juntos mayor es el grado de cohesión, pues este mayor tiempo juntos en los grupos les permite estar cohesionados de mejor manera y así obtener mejores resultados que otros grupos que tienen dificultad para pasar tiempo juntos entre sus integrantes. Asimismo, esta cohesión está dada principalmente por la atracción que genera el líder, ya que los resultados arrojan que el líder destina tiempo más allá de sus horarios de trabajo para lograr esta cohesión, y este elemento tiempo es el que determina la mayor cohesión (Ver figuras 56, 57 58, 61 y 62).

Se determino que, la diversidad grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, Lima - Periodo 2014, basados en los datos que se obtuvieron, se observó dentro de la institución que no se tiene en cuenta el género, raza, cultura, sino los resultados que cada de ellos genera en la organización. Asimismo, se conoció que la variedad de culturas distintas en la institución la hace más productiva y sólida frente a sus competidores, ya que el aporte distinto enriquece las decisiones desde los diferentes puntos de vista y vivencias que ha tenido cada uno de los integrantes a lo largo de su vida. Esto lo podemos corroborar cuando observamos que el 66.67% determinan que

casi siempre y siempre, que la diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos para el desempeño del grupo. (Ver figuras 70, 71, 74, y 75).

VI. RECOMENDACIONES

Según los datos obtenidos para el presente estudio, se determina lo siguiente:

- Que se lleguen a establecer perfiles objetivos de los roles grupales dentro de la organización, por parte de la gerencia en su diseño organizacional; tomando en cuenta que los colaboradores de la institución son seres humanos que se ven muy influenciados en su comportamiento hacia el logro de objetivos por los roles que ejercen, determinando el rol un papel decisivo e importante para el futuro de los colaboradores. De ahí la importancia que los roles que son asignados tengan un alto valor en la organización por más sencillos que estos puedan ser, pues el ROL determina la conducta del individuo y logra éste transformarlo para llegar a ser lo que la organización desea. (Ver figuras 5, 10,13).
- Fortalecer a los líderes grupales con programas de COACHING para inspirar la buena ejecución de los roles dentro de la institución a los colaboradores, ya que el líder de grupo influencia grandemente la manera en que son percibidos los roles grupales; de esta manera se recomienda utilizar los DNC (diagnóstico de necesidades de capacitación), para luego pasar a un PDC (Plan de capacitación); La gerencia, tendrá la responsabilidad de efectuar estos diagnósticos para luego ejecutarlos, pues toda jefatura o liderazgo que no tenga en cuenta su papel de importancia en cómo se visualiza el rol afectará profundamente los resultados de la organización, y la Gerencia General, así como la junta general de accionistas deberán tomar acciones inmediatas para replantear los puestos de mando asegurando perfiles de liderazgo de buen nivel (Ver figura 14).
- Corregir la manera en que se recompensa por el logro de objetivos al colaborador, ya que esto hace que el colaborador se sienta motivado hacia un trabajo por desempeño y no por funciones, esto debe mantenerse no solo en uno de los objetivos, sino, debe ser una constante en el planeamiento a corto,

mediano y largo plazo. Se recomienda que se determine en el planeamiento financiero anual un presupuesto para bonos y recompensas que permita ser un instrumento motivador no solo en sueldos sino en calidad de infraestructura, premios públicos, y reuniones grupales. El responsable de realizar dicho cambio será la gerencia de turno. (Ver figura 18).

- Establecer políticas de gestión (Cultura Organizacional) que hagan participar a directivos y colaboradores directa e indirectamente en donde ellos puedan contribuir con la implementación de nuevas normativas institucionales, de esta manera no quedará duda en que estas normativas sean totalmente cumplidas, sobre todo porque el colaborador forma parte de estas nuevas; Esta implementación será guiada por la gerencia. (Ver figuras 27, 26, 25)
- Implementar medidas que observen y sancionen el comportamiento hostil y/o hostigante de parte del líder grupal a los colaboradores, no abusando el líder del poder sino canalizándolo como modelo del cumplimiento de normativas en la institución. Los supervisores o jefes inmediatos serán los responsables de hacer funcionar este sistema de alertas para las gerencias en la organización (Ver figuras 28, 29).
- Reestructurar los tamaños de los grupos grandes en grupos más pequeños, ya que de esta manera los resultados de eficiencia global serán mayores que teniendo grupos, más grandes; Esta reestructuración debe estar direccionado por los jefes de área de cada departamento, sin necesidad de crear nuevos departamentos y deberá ser aprobado por la gerencia general o en junta de accionistas (Ver figuras 43, 44,45,46).

REFERENCIAS

- Ahmad y Rochimah (2023). *Improving Teaching Effectiveness through Transformational Leadership and Integrity*. Vol 10. International Journal of Evaluation and Research in Education, 1316-1324. <https://eric.ed.gov/?q=effectiveness&pg=4&id=EJ1328098>
- Amorós E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Perú. Escuela de Economía. https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_OrganizacionalEn_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Competitivas
- Arias, Villasis y Miranda (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México. 63(2), 201-206. <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Arreghini (2016). *Diseño de la estructura de un grupo de investigación*. Trabajo final de grado. Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. <https://bdigital.uncu.edu.ar/7557>.
- Arteaga y Marquina (2023). *La diversidad de los perfiles de los colaboradores en la gestión de las condiciones de teletrabajo: Estudio descriptivo en la banca múltiple de Lima Metropolitana durante el año 2021*. Vol 8. 360: Revista De Ciencias De La Gestión, 2415-5861. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/27191>.
- Arismendis y Paiva (2021). *Normas y procedimientos de auditoria en la detección de fraudes en las empresas*. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7427>
- Bateman T. y Snell S. (2009). *Administración: Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo*. (8ªed.). México Mc. Graw Hill.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación, Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Tercera Edición. Colombia. Pearson Prentice Hall.

Cornejo (2020). *Motivación laboral, evolución histórica en su concepción*. Universidad Nacional Del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15717>

De Las Casas (2023). *El clima laboral y la productividad en la organización en los últimos 12 años en Latinoamérica: Una revisión de la literatura científica*. Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/33390>

Feldman, R. (2012). *Psicología para Bachillerato*. México. MC Graw Hill.

Goffee R. (1999). *Dirigir Personas en la Empresa*. Barcelona. Deusto.

Göksoy, Süleyman. (2021), *Principals' Positive Organizational Behavior in Schools and Its Results*. In: *Education Quarterly Reviews*, Vol.4 Special Issue 1: Primary and Secondary Education, 99-110. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1300722.pdf>

Hammali y Nastiezaie (2021), *The Effect of Machiavelli Leadership on Destructive Organizational Behaviors Through Mediation Job Stress*. Vol.9. *International Journal of Psychology and Educational Studies* 272-282. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1336212.pdf>

Hernández Sampieri, R., Zapata, N. y Mendoza, C. (2013) *Metodología de la Investigación para Bachillerato*. México. MC Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. México. MC Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Zapata, N. y Mendoza, C. (2013). *Metodología de la Investigación para Bachillerato*, México. MC Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta Edición). México: MCGraw-Hill

Hellriegel D., Slocum J (2009). *Comportamiento Organizacional (12ed.)* México.

Instrucciones para la elaboración de proyectos e informes de tesis (2014) Universidad Cesar Vallejo. Fondo Editorial Lima.

- Lin y Perry (2022). *Should Groups Set Their Own Norms? Maybe Not* .Vol 43. Learning Professional, 30-33. <https://eric.ed.gov/?q=+norms+&id=EJ1333747>.
- Miller (2017). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016*. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2328>
- Mitta(2019). Gestión de la diversidad. El reto millennial en un grupo de organizaciones: ¿quiénes son, ¿qué los motiva y cómo retenerlos?Vol 4.PUCP Institucional,67-104.<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/21117/20858>.
- Moreno(2020). La influencia de los roles gerenciales en el desempeño organizacional de los colaboradores del banco Scotiabank agencia Tacna, periodo 2020. Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1511>
- Paredes M. (2013) “*Cohesión de Equipos de Trabajo y Clima Laboral Percibido por los Empleados de la Universidad de Montemorelos*” Artículo de la Revista de Investigación del consejo Superior de España realizado en la Universidad Peruana Unión, Volumen III, número 2, ISSN 22257136 Lima – Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4515329>
- Padilla (2022). *Cultura organizacional: el factor clave para la adopción de una cultura de integridad en el servicio público*. Vol 13. YachaQ: Revista De Derecho, 59-72. <https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/ry/article/view/915>
- Pasten S. (2010) “*Análisis de las Variables de Comportamiento Organizacional Actuales y Deseadas de la Empresa Entrelagos LTDA*” tesis para optar al título de Ingeniero Civil de la escuela de Ingeniería civil Industrial en la Universidad Austral de Chile, Puerto Montt. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2010/bpmfcip291a/doc/bpmfcip291a.pdf>
- Pérez y Rodríguez (2022) ““Superar un cambio organizacional ayudando a crecer a las personas y a los equipos”. Volumen 377.Revista para la integración y

desarrollo de los recursos humanos, 2253-8453.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8530214>

Poderes y Moore (2023). *Organizational Analysis in Preparation for LMS Change: A Narrative Case Study*. Vol.67. TechTrends: Linking Research and Practice to Improve Learning, 133-142. DOI: <https://eric.ed.gov/?q=organizational+groups&id=EJ1361476>

Rico R., Alcover C., Tabernero C. (2010) “*Efectividad de los equipos de Trabajo*” Artículo Internacional por el Colegio Oficial de Psicólogos, Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de Madrid – España. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000100004

Referencias estilo APA, Adaptación de la norma de la American Psychology la Association (2012) Universidad Cesar Vallejo – Fondo Editorial Lima.

Reynoso y Arbaiza (2023). *Conductas elegidas o forzadas a elegir: normas y valores asumidos por los ejecutivos*. Datos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 13(25), 21-33. <https://doi.org/10.17163/ret.n25.2023.02>.

Robbins S. y Judge T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15^o ed.). México. Pearson.

Urrutia Serna, J. C. (2018). “*Correlación entre los grupos de trabajo y el comportamiento organizacional grupal de los profesores de la institución educativa emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del Cercado de Arequipa 2018*.” Tesis de maestría. Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8445>

Vargas D. (2010) Título: “*Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*” Tesis para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación e la Escuela de Post Grado, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4675>

- Vásquez M. (2013) Título: “Factores de la Motivación que Influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M, 2011” tesis para obtener el grado de Magister en Enfermería en la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en la ciudad de Chiclayo – Perú.
<https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/573?show=full>
- Yang (2015) “The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior”. Vol.26. International Journal of Conflict Management, 1044-4068. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5467745>
- Zarzo (2016). *Los Roles Gerenciales Y Su Relación Con El Desempeño De Los Gerentes Públicos: Dirección General De Trabajo Del Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo*. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.
<http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/31>
- Zorrilla, Arena (1993) “Instrucción a la Metodología de la Investigación” (11^o Edición). México. Aguilar León y Cal, Editores.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable

Matriz operacionalización de la variable Grupos Organizacionales

TÍTULO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Grupos Organizacionales En Un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial Del Distrito San Juan De Lurigancho, lima - Periodo 2014	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	"GRUPOS ORGANIZACIONALES"	Para Robbins Coulter (2013) En su libro comportamiento organizacional manifiesta sobre los GRUPOS ORGANIZACIONALES: "Los grupos de trabajo no son multitudes desorganizadas, tienen propiedades que moldean la conducta de sus miembros y ayudan a explicar y a predecir el comportamiento individual dentro del grupo mismo. Algunas de dichas propiedades son los roles, las normas, los estatus, el tamaño, la cohesión y la diversidad.	Según las dimensiones de la variable "propiedades de los grupos" se medirá a través de los indicadores señalados en la matriz de consistencia, en la que se empleará un cuestionario, tipo Likert, encuesta para el recojo de información a la muestra seleccionada de 30 trabajadores de un Centro de Consultoría y Capacitación Empresarial del distrito San Juan de Lurigancho.	ROLES	Percepción
	¿Cómo son los grupos organizacionales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Identificar los grupos organizacionales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014					Expectativas
							Conflicto
	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS					Elección
							Conducta
	¿Que son los roles grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Identificar los roles grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014				NORMAS	Estándares
	¿Cómo son las normas grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Determinar las normas grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014					Deberes
							Acuerdos
	¿Que son los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Identificar los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho,					Conformidad
							Comportamiento desviado
¿Que son los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho,	Identificar los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho,	ESTATUS	Diferenciación				
			Poder				
			Capacidades				
¿Que son los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho,	Identificar los estatus grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho,	TAMAÑO	Características Personales				
			Comportamiento				

	lima - Periodo 2014?	lima - Periodo 2014				Resultados
	¿Cómo son los tamaños grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Determinar los tamaños grupales en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014				Aportes
	¿Qué es la cohesión grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Identificar la cohesión grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014			COHESION	Pereza social
	¿Cómo es la diversidad grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014?	Determinar la diversidad grupal en un centro de consultoría y capacitación empresarial del distrito San Juan de Lurigancho, lima - Periodo 2014				Grado de Atracción
						Motivación
						Tiempo
						Productividad
					DIVERSI-DAD	Cultura
						Raza
						Genero
						Semejanzas

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Formato de encuesta utilizada

Celler Navarro G-41 Administración

CUESTIONARIO SOBRE

Estimado(a) colaborador(a)

Este documento es anónimo y su empleo será de beneficio para el desarrollo de la presente investigación, por ello solicito su apoyo. Marque con X la respuesta que considere, de acuerdo con su opinión personal en las siguientes opciones:

LEGENDA: S: siempre CS: casi siempre AV: a veces CN: casi nunca N: nunca

DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE				
		S	CS	AV	CN	N
ROLES	PERCEPCION					
	1 Se reconoce la buena manera el rol grupal por el colaborador					
	2 Los líderes de grupos transmiten un modelo adecuado del rol al colaborador					
	3 Los colaboradores actúan de acuerdo a los modelos del rol grupal en la institución					
	EXPECTATIVAS					
	4 Existen buenas expectativas de los colaboradores sobre el rol grupal en la institución					
	5 Las buenas expectativas del rol grupal motivan al colaborador en su trabajo diario					
	6 Los líderes de grupos generan expectativas del rol grupal a los colaboradores					
	CONFLICTO					
	7 Asumir los roles del grupo crea conflictos en el desarrollo personal al colaborador					
	8 Los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto					
	9 Asumir el rol grupal trae conflictos familiares al colaborador					
	ELECCION					
	10 El colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución					
	11 Como la elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento					
12 Los líderes de grupos organizacionales eligen bien el rol de sus colaboradores						
NORMAS	CONDUCTA					
	13 La conducta del colaborador es acorde al rol grupal dentro de la institución					
	14 El rol grupal inspira a una buena conducta al colaborador					
	15 La conducta del colaborador es fundamental para la institución					
	ESTANDARES					
	16 Está definido el estándar que debe desempeñar el colaborador en su grupo					
	17 La institución establece los estándares en los grupos organizacionales					
	18 Se recompensa al colaborador por llegar al estándar programado en su grupo					
	DEBERES					
	19 La institución establece los deberes que tiene cada grupo					
	20 Conoce bien el colaborador sus derechos grupales en la institución					
	21 Son justos los deberes de grupo en la institución					
	ACUERDOS					
	22 Participan los colaboradores para nuevos acuerdos grupales					
	23 La institución promueve los acuerdos entre colaboradores					
24 El líder del grupo fomenta los acuerdos grupales						
ESTATUS	CONFORMIDAD					
	25 Están conformes los integrantes de los grupos con las normativas					
	26 El líder busca que las normativas estén acordes con los colaboradores					
	27 Las normativas se toman con la conformidad de directivos y colaboradores					
	COMPORTAMIENTO DESVIADO					
	28 Existe hostigamiento laboral a los colaboradores de parte de sus líderes					
	29 Son sancionados los comportamientos desviados dentro de la institución					
	30 Celebra un grupo el triunfo de otro dentro de la institución					
	DIFERENCIACION					
	31 La institución marca la diferenciación de estatus dentro de sus colaboradores					
	32 Los miembros perciben el estatus de su grupo asignado por los demás					
	33 Poseen los miembros diferentes estatus dentro de un solo grupo					
	PODER					
	34 Se reconoce como estatus alto a los que dirigen el grupo					
	35 Existen diferentes niveles de poder dentro del grupo					
36 Los líderes grupales ejercen de buena manera el poder en sus grupos						
TAMAÑO	CAPACIDADES					
	37 Las capacidades de los integrantes considerados por la institución					
	38 Existen integrantes del grupo que puedan tener un estatus más elevado que los que dirigen el grupo					
	39 Son reconocidas las capacidades del líder para brindar buen estatus al grupo					
	CARACTERISTICAS PERSONALES					
	40 Las características personales van de acuerdo al perfil que se busca dentro de los grupos					
	41 La inteligencia de un miembro del grupo le da estatus elevado					
	42 El integrante del grupo que posee más dinero le es considerado un estatus elevado					
	COMPORTAMIENTO					
	43 El tamaño del grupo afecta su comportamiento dentro del desempeño laboral					
	44 Los grupos pequeños se reconocen óptimos					
	45 Los grupos grandes tienen mejor comportamiento que los grupos pequeños en la institución					
	RESULTADOS					
	46 Los resultados positivos se dan de acuerdo al tamaño del grupo, (mientras más grande mejor)					
	47 Otorgan resultados positivos los grupos pequeños					
48 Los resultados positivos no dependen del tamaño del grupo en el trabajo						
APORTES						

	49	Los aportes dentro de la institución son considerados por los directivos					
	50	Son más rápidos los aportes de grupos grandes que los pequeños					
	51	Los aportes de grupos pequeños como grandes son excelentes					
	PEREZA SOCIAL						
	52	La pereza social es observada y evaluada por los directivos dentro de los grupos					
	53	El esfuerzo personal para logro de objetivos es menor en los grupos grandes					
	54	Existen colaboradores que descuidan responsabilidades laborales en grupos grandes					
	GRADO DE ATRACCION						
	55						
	56	Los grupos con mayor cohesión se debe a que pasan mucho tiempo juntos dentro del trabajo					
	57	El líder de grupo contribuye como factor clave a la atracción de nuevos miembros a su grupo					
	MOTIVACION						
	58	Se sienten motivados los integrantes del grupo en la institución por pertenecer al grupo					
	59	La motivación de parte de los directivos es una característica constante					
	60	El líder del grupo motivado genera cohesión					
	TIEMPO						
	61	A mayor tiempo juntos en un grupo, mayor será la cohesión grupal					
	62	El líder destina tiempo mas allá de su horario de trabajo a fomentar la cohesión del grupo					
	63	Los integrantes del grupo disponen de tiempo más allá de su horario de trabajo para la cohesión del grupo					
	PRODUCTIVIDAD						
	64	Los grupos más cohesionados son más productivos que los otros					
	65	La productividad del grupo está vinculado a normativas claras de desempeño					
	66	Se reconoce al líder como elemento fundamental para la productividad					
	CULTURA						
	67	En la diversidad cultural de un grupo se genera más productividad					
	68	La diferencia de cultura afecta positivamente al grupo					
	69	Mientras más diversidad tenga el grupo mayor será su desempeño					
	RAZA						
	70	Dentro de la institución no se tiene en cuenta la raza sino lo que se produce					
	71	La diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos de desempeño al grupo					
	72	Se aprovecha la diferencia de razas para el logro de objetivos grupales					
	GENERO						
	73	Dentro de la institución no se tiene en cuenta el genero sino lo que se produce					
	74	El puesto de trabajo es competitivo en el mercado (salario, condiciones, beneficios sociales)					
	75	La mezcla compartida de géneros en un grupo genera mayor rendimiento a los grupos de la institución					
	SEMEJANZAS						
	76	Los integrantes con mas semejanzas son más eficientes que los otros					
	77	Los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños					
	78	La semejanza de personalidades en sus integrantes hace a un grupo más eficiente					

Anexo 3: Validez del instrumento por parte de la experta Gonzales Moncada Teresa Marianella

Respuesta de la experta Gonzales Moncada Teresa Marianella



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Gonzales M. T. Teresa
 1.2 Cargo e Institución donde labora: PUDE
 1.3 Especialidad del validador: Metodología
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: _____
 1.6 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				✓	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				✓	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					65%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 65 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


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

Lugar y fecha:


Firma del Experto Informante.
DNI. N° _____ Teléfono N° _____

Anexo 4: Validez del instrumento por parte del experto Sabino Muñoz Ledesma

Respuesta del experto Sabino Muñoz Ledesma



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Sabino Muñoz
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 1.3 Especialidad del validador: _____
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: "Grupos Organizacionales"
 1.6 Autor del Instrumento: Navarro Bravo Sellar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				70	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				70	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				70	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				70	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias"				70	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				70	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				70	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				70	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				70	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:


INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

total 70 ítem

Oficina de Investigación UCV – Lima – Este 2013

Anexo 5: Validez del instrumento por parte del experto Flores Bolívar Luis

Respuesta del experto Flores Bolívar Luis



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Flores Bolívar Luis

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente UCV

1.3 Especialidad del validador: Administrador

1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____

1.5 Título de la Investigación: Grupos Organizacionales

1.6 Autor del Instrumento: Navarro Bravo Celler

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					/
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						80%

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 27-04-2015



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 1035246 Teléfono N° 987724514

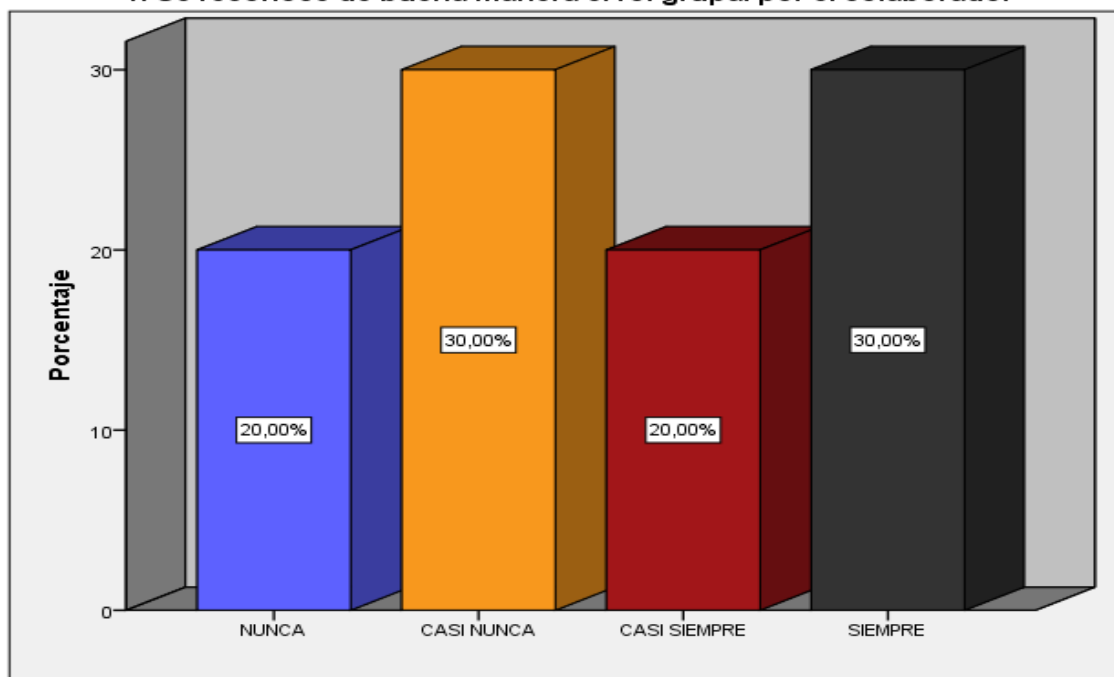
Anexo 6

1. Se reconoce de buena manera el rol grupal por el colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	9	30,0	30,0	50,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22

1. Se reconoce de buena manera el rol grupal por el colaborador



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

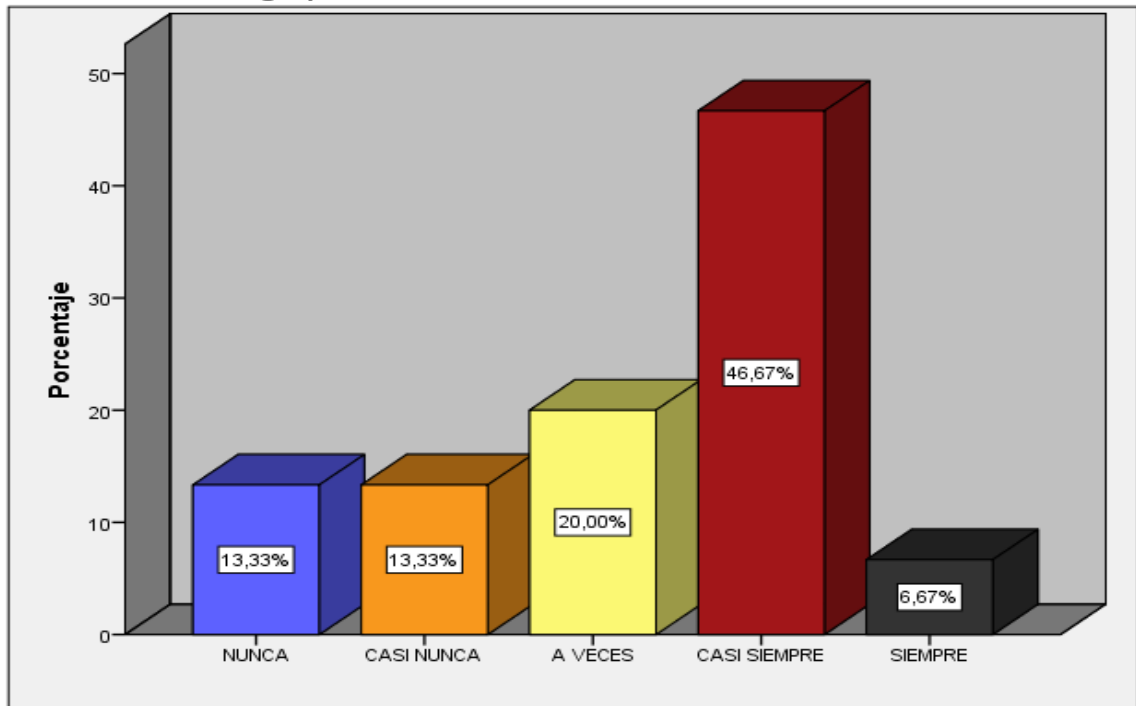
Anexo 7

2. Los líderes de grupos transmiten un modelo adecuado del rol al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	26,7
	A VECES	6	20,0	20,0	46,7
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente: Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

2. Los líderes de grupos transmiten un modelo adecuado del rol al colaborador



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

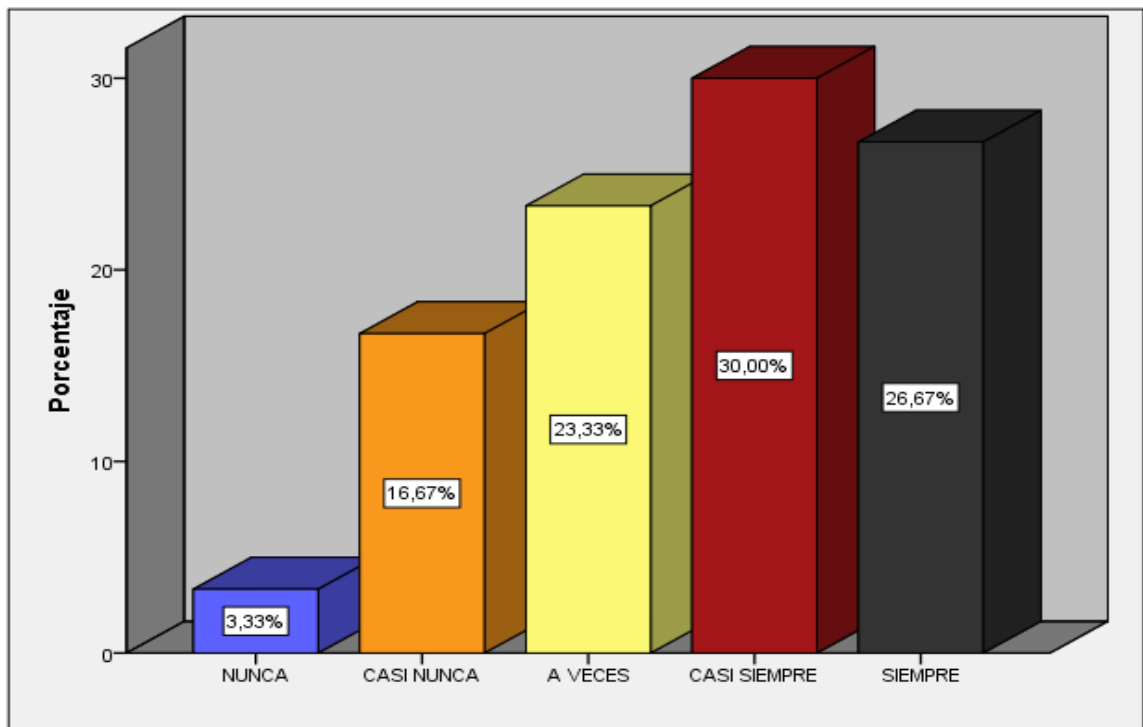
Anexo 8

3. Los colaboradores actúan de acuerdo a los modelos del rol grupal en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	20,0
	A VECES	7	23,3	23,3	43,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente: Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

3. Los colaboradores actúan de acuerdo a los modelos del rol grupal en la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

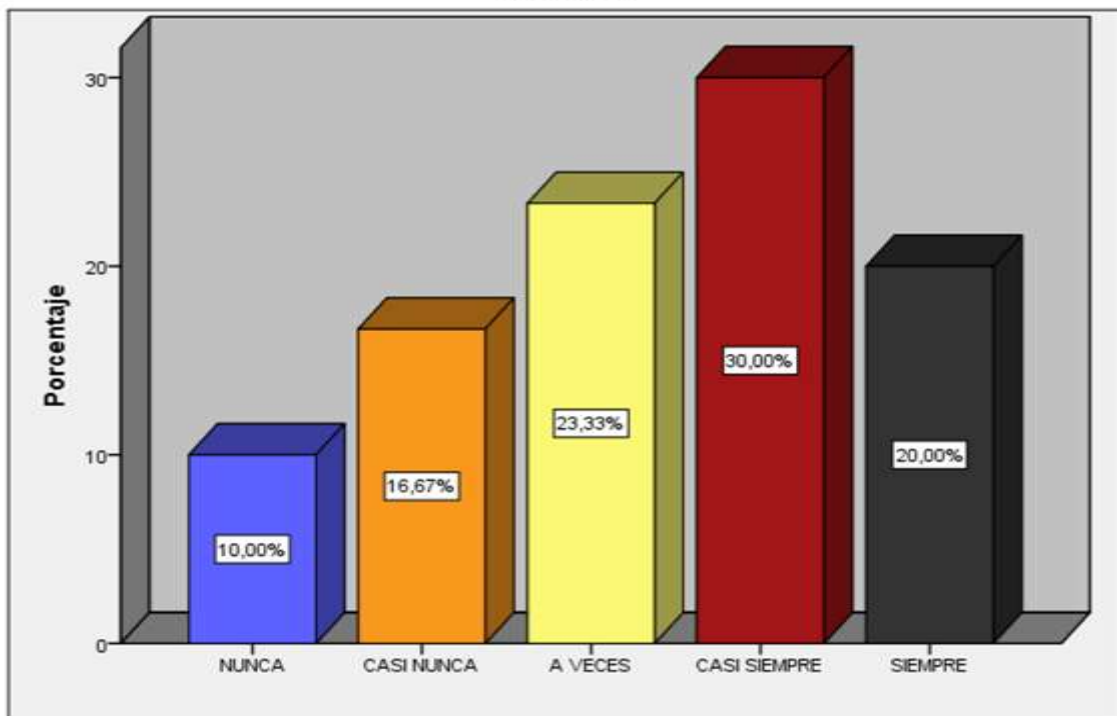
Anexo 9

4. Existen buenas expectativas de los colaboradores sobre el rol grupal en la institución

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
CASI NUNCA	5	16,7	16,7	26,7
A VECES	7	23,3	23,3	50,0
CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	80,0
SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

4. Existen buenas expectativas de los colaboradores sobre el rol grupal en la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

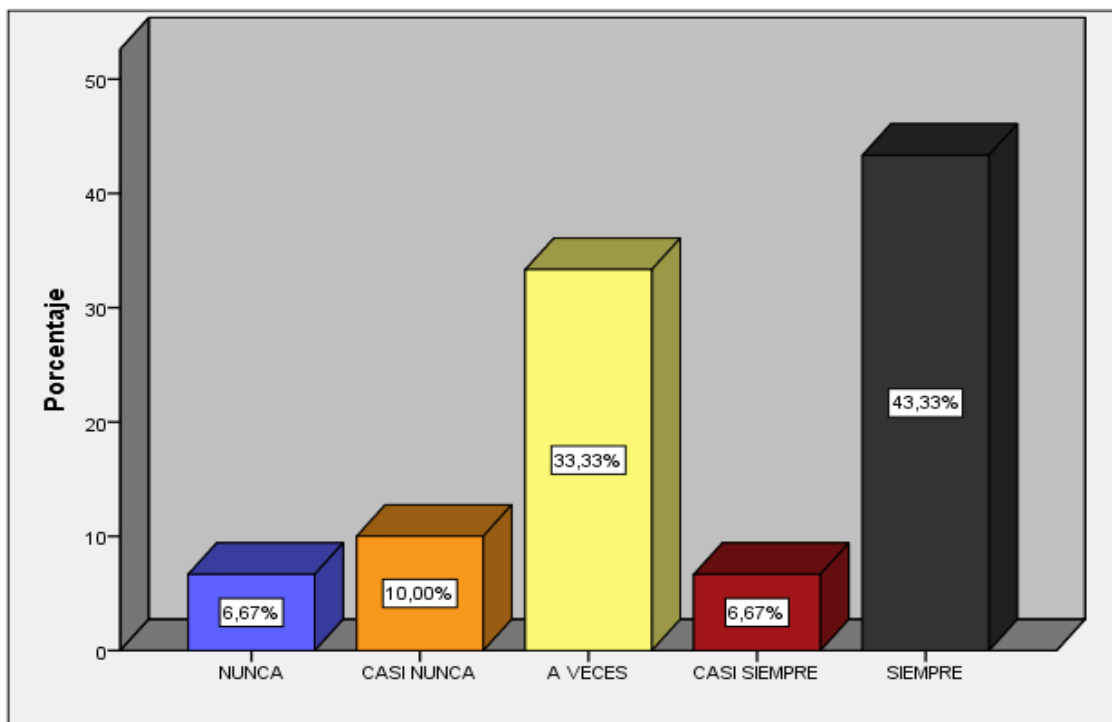
Anexo 10

5. Las buenas expectativas del rol grupal motivan al colaborador en su trabajo diario

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	10	33,3	33,3	50,0
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

5. Las buenas expectativas del rol grupal motivan al colaborador en su trabajo diario



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

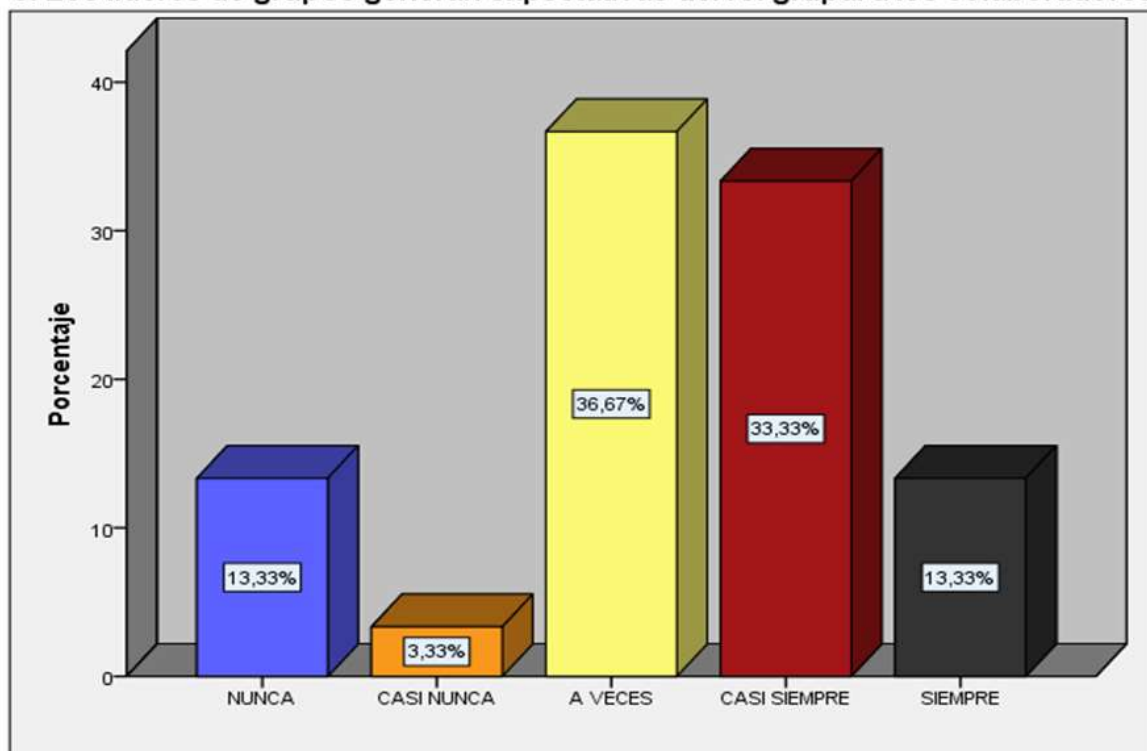
Anexo 11

6. Los líderes de grupos generan expectativas del rol grupal a los colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	11	36,7	36,7	53,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

6. Los líderes de grupos generan expectativas del rol grupal a los colaboradores



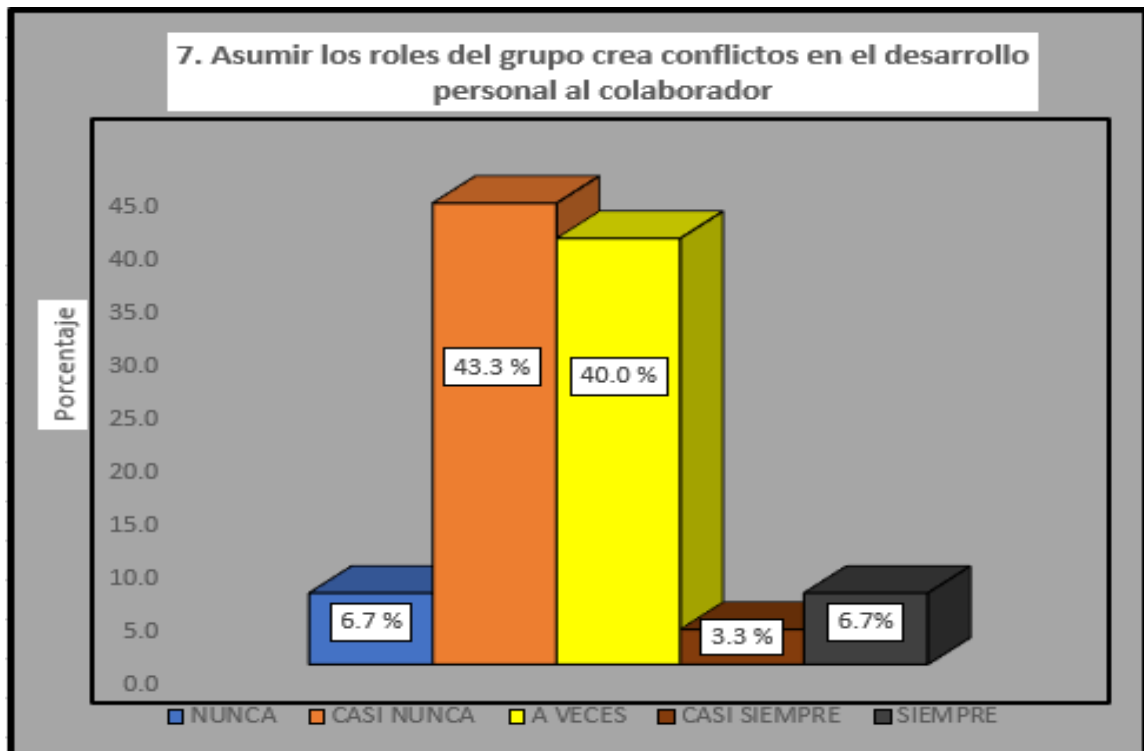
Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

Anexo 12

7. Asumir los roles del grupo crea conflictos en el desarrollo personal al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	13	43.3	43.3	50,0
	A VECES	12	40.0	40.0	90,0
	CASI SIEMPRE	1	3.3	3.3	93.3
	SIEMPRE	2	6.7	6.7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

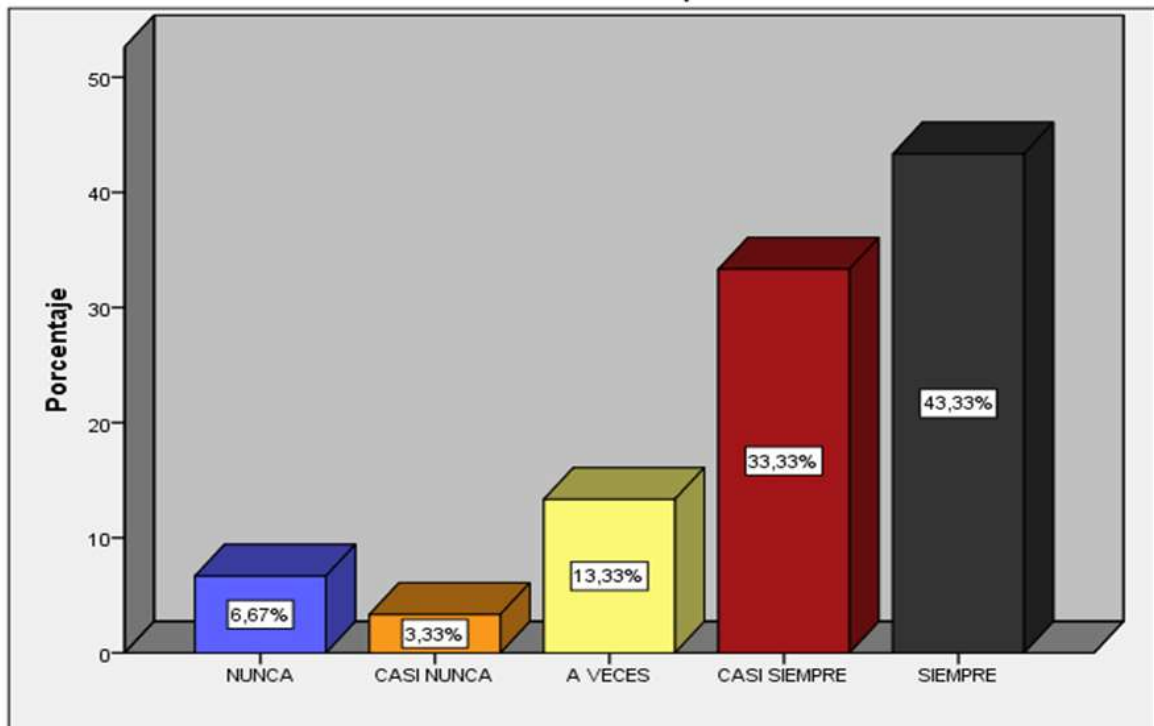
Anexo 13

8. Los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	4	13,3	13,3	23,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

8. Los expertos en el puesto (administradores) se involucran en brindar información sobre el puesto



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

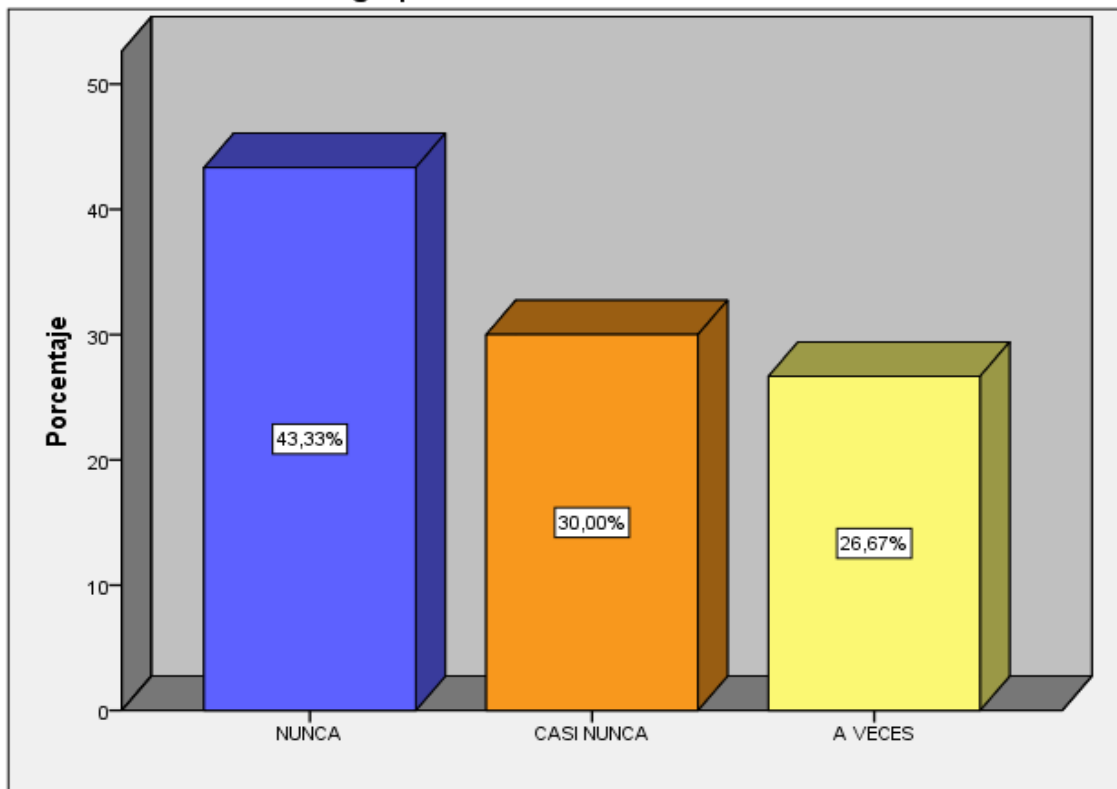
Anexo 14

9. Asumir el rol grupal trae conflictos familiares al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	43,3	43,3	43,3
	CASI NUNCA	9	30,0	30,0	73,3
	A VECES	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

9. Asumir el rol grupal trae conflictos familiares al colaborador



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

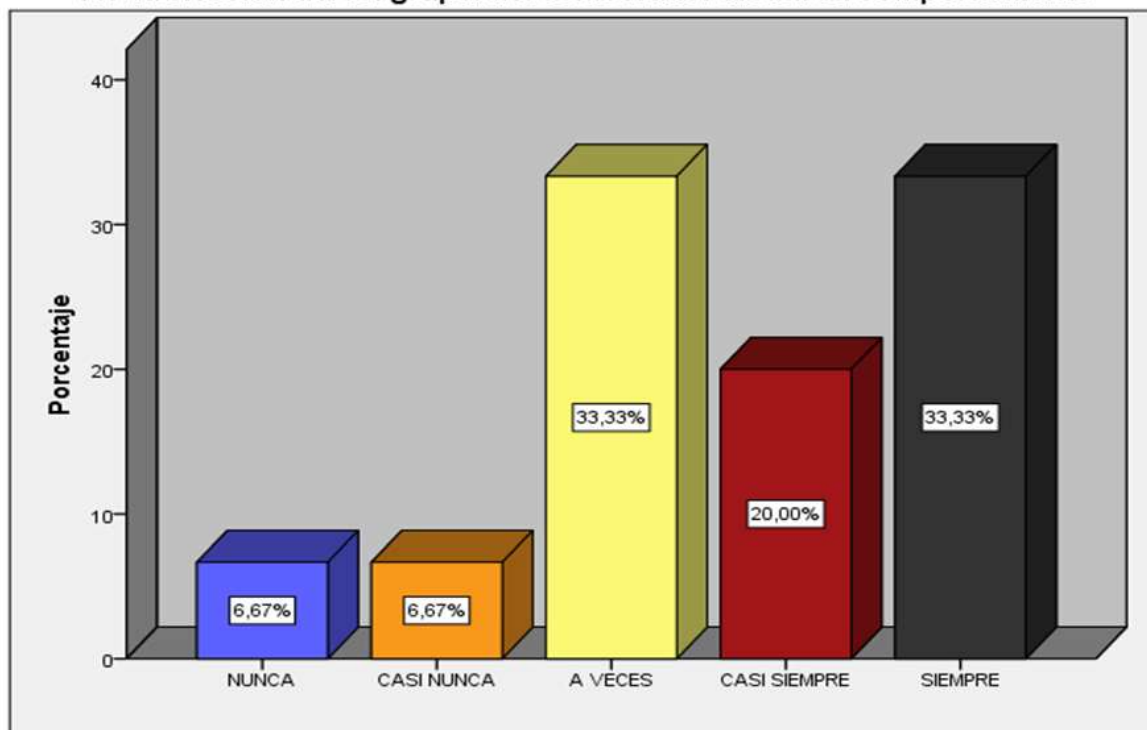
Anexo 15

10. El colaborador se encuentra satisfecho con las decisiones del grupo en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	10,0
	A VECES	15	50,0	50,0	60,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

11. La elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

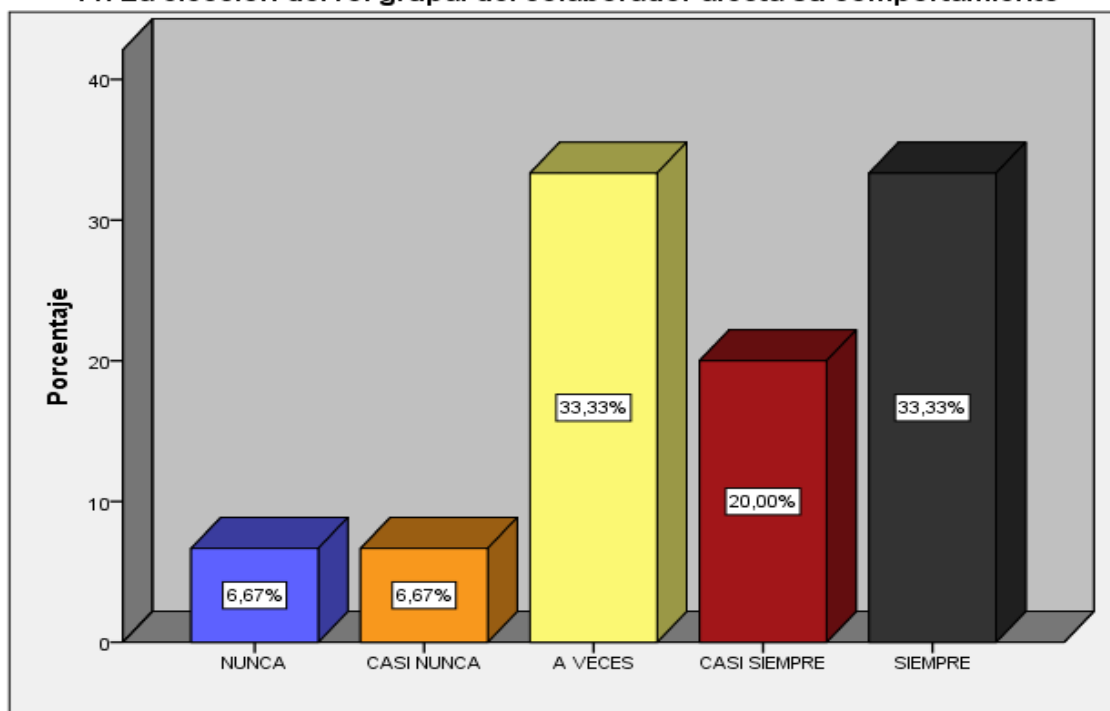
Anexo 16

11. La elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	13,3
	A VECES	10	33,3	33,3	46,7
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

11. La elección del rol grupal del colaborador afecta su comportamiento



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

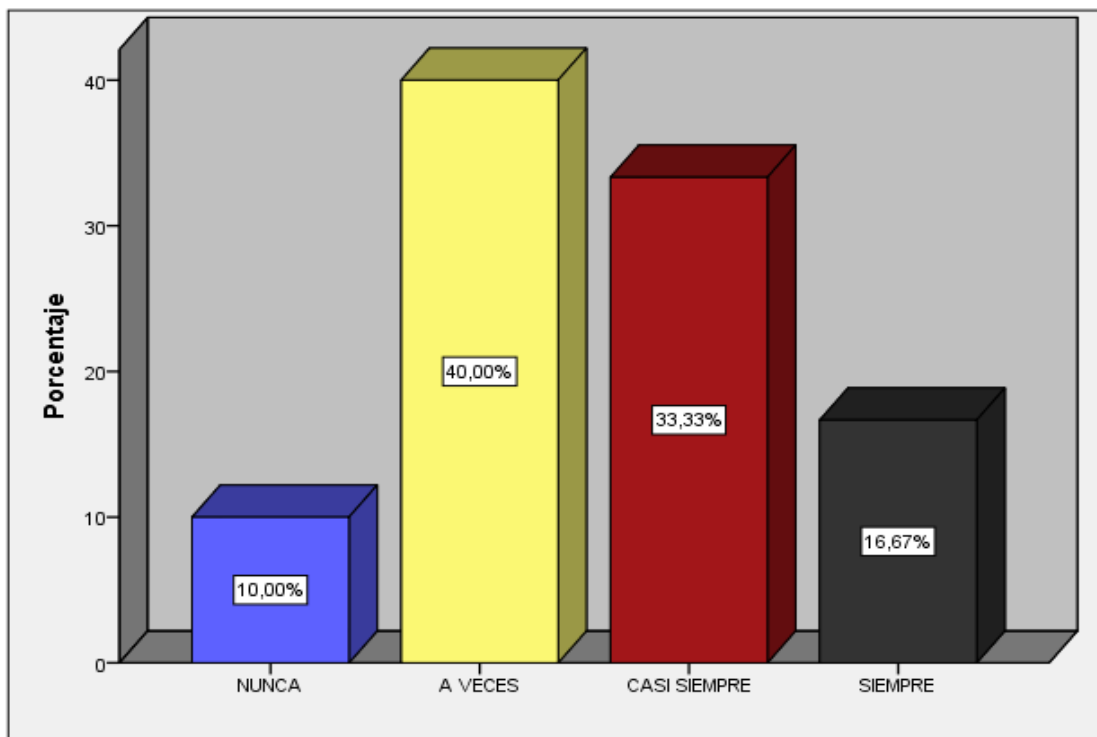
Anexo 17

12. Los líderes de grupos organizacionales eligen bien el rol de sus colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	12	40,0	40,0	50,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

12. Los líderes de grupos organizacionales eligen bien el rol de sus colaboradores



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

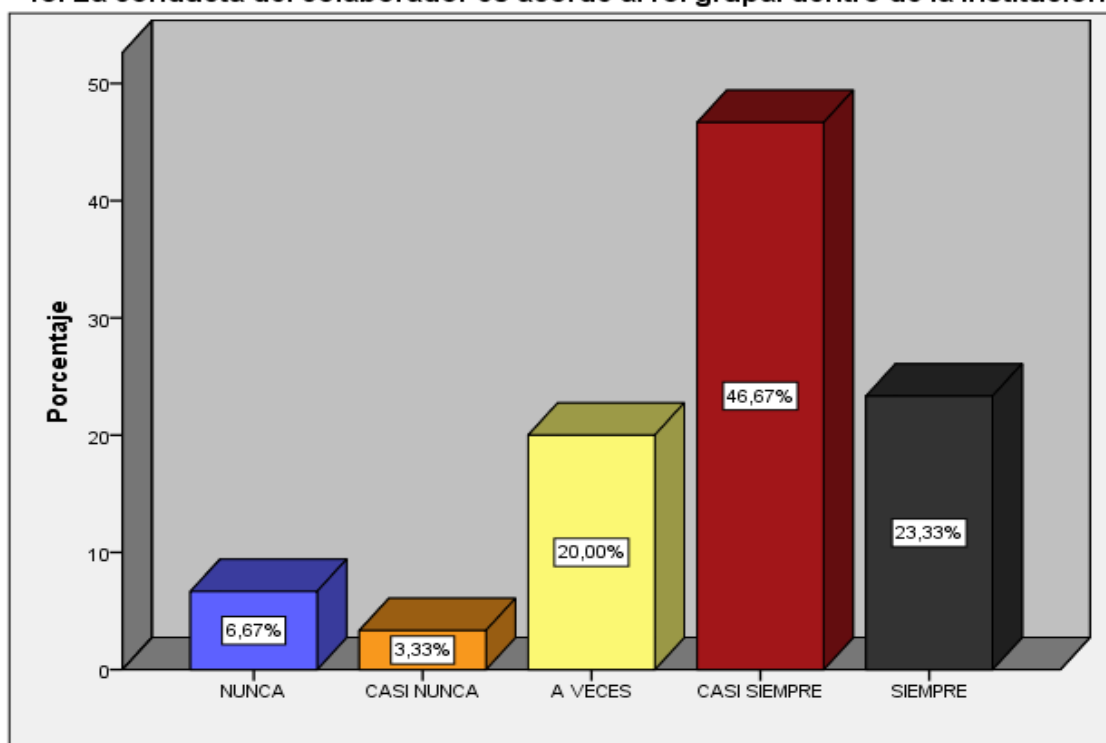
Anexo 18

13. La conducta del colaborador es acorde al rol grupal dentro de la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	6	20,0	20,0	30,0
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente :Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

13. La conducta del colaborador es acorde al rol grupal dentro de la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

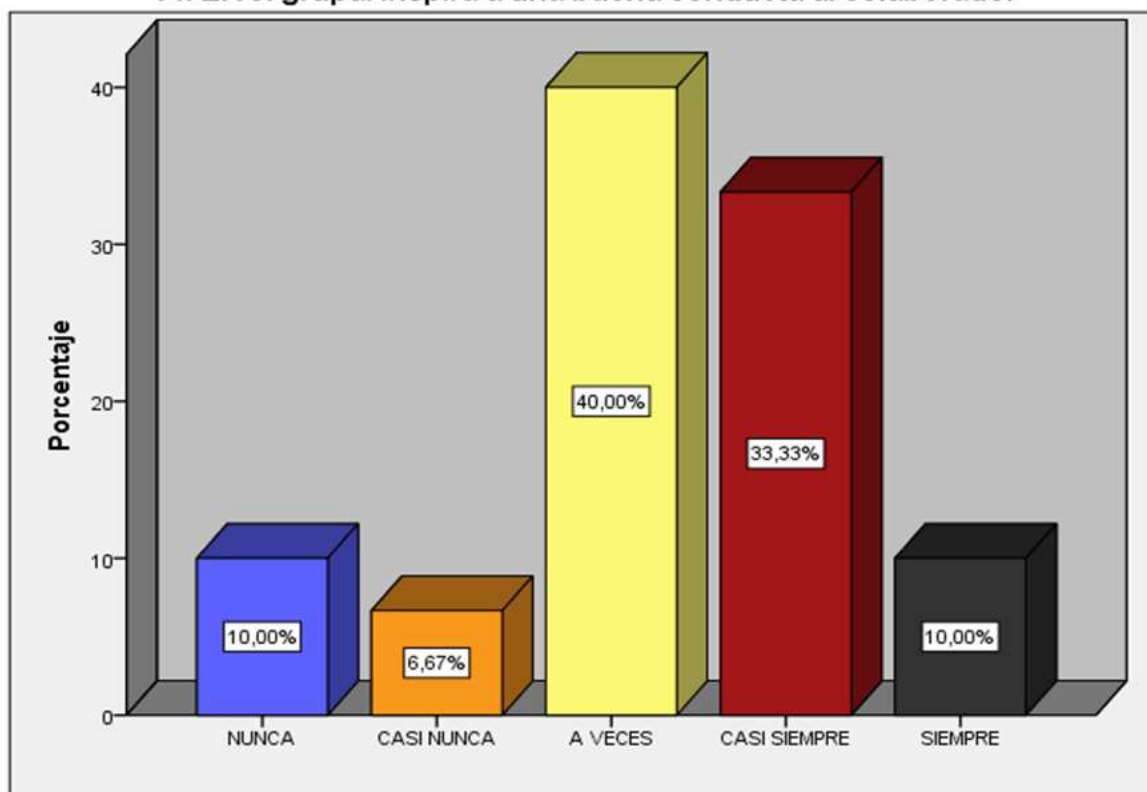
Anexo 19

14. El rol grupal inspira a una buena conducta al colaborador

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	12	40,0	40,0	56,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

14. El rol grupal inspira a una buena conducta al colaborador



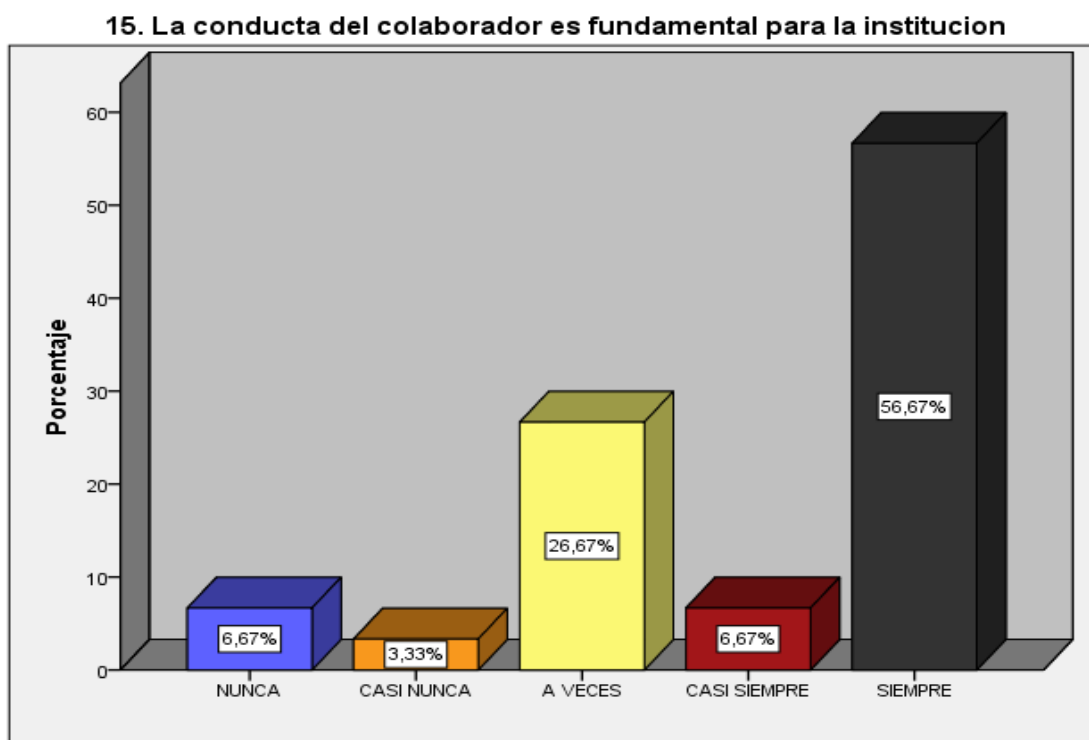
Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

Anexo 20

15. La conducta del colaborador es fundamental para la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	8	26,7	26,7	36,7
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

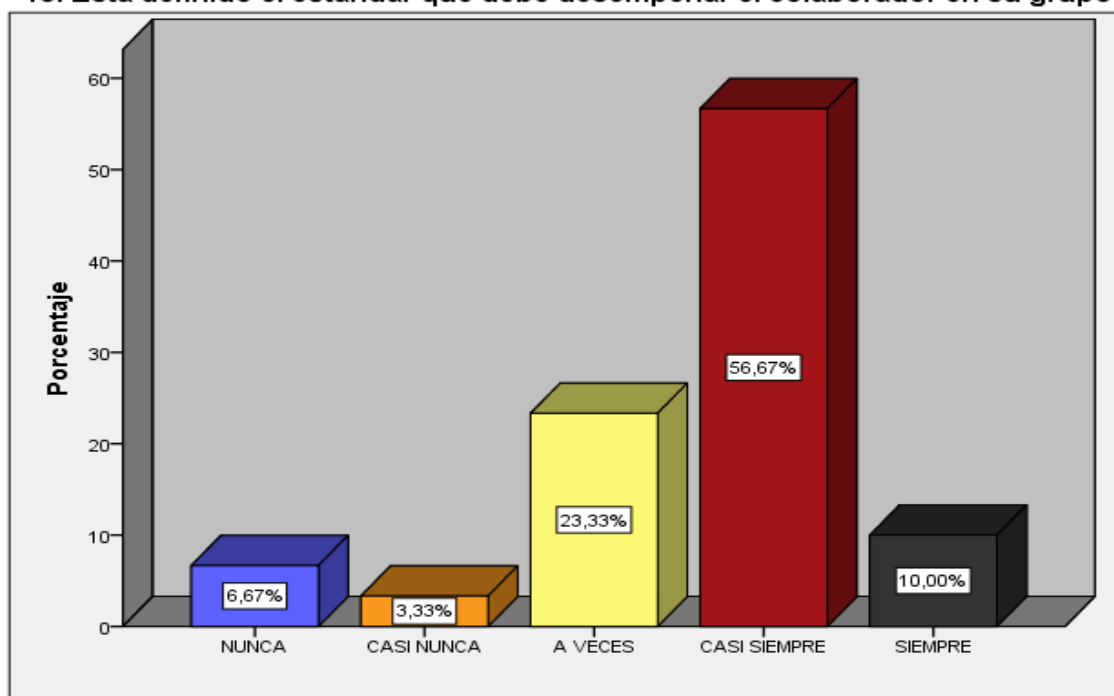
Anexo 21

16. Está definido el estándar que debe desempeñar el colaborador en su grupo

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	7	23,3	23,3	33,3
	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

16. Está definido el estándar que debe desempeñar el colaborador en su grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

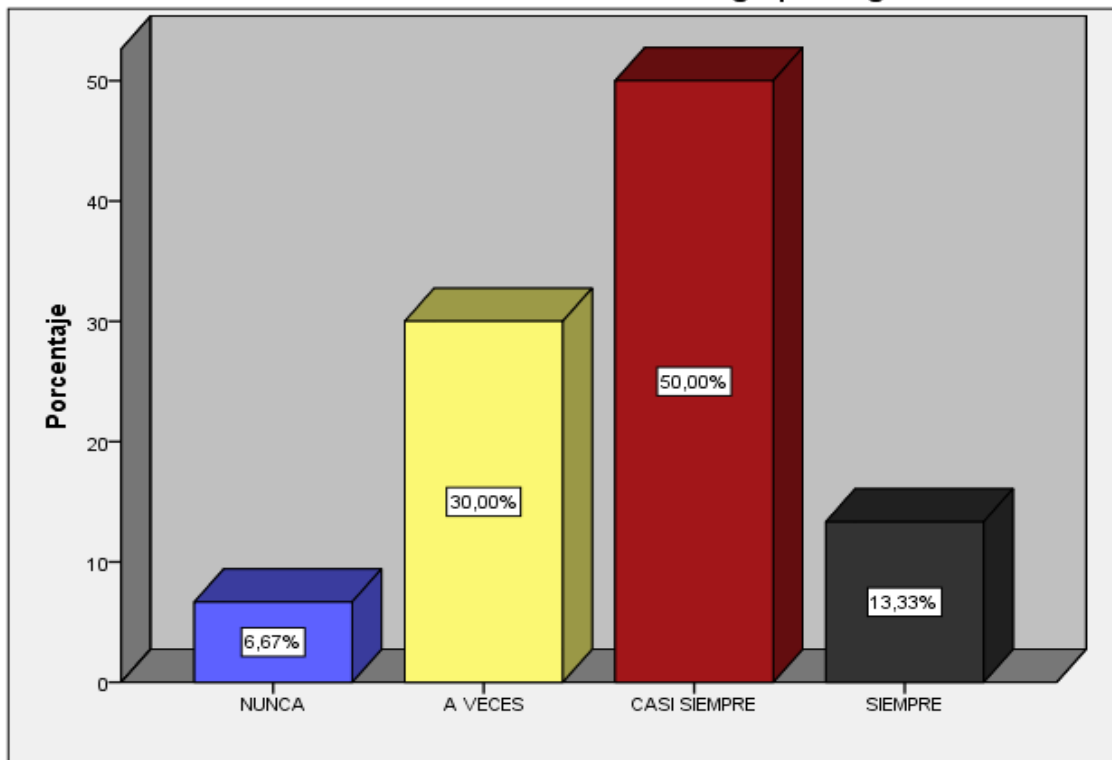
Anexo 22

17. La institución establece los estándares en los grupos organizacionales

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	9	30,0	30,0	36,7
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

17. La institucion establece los estandares en los grupos organizacionales



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

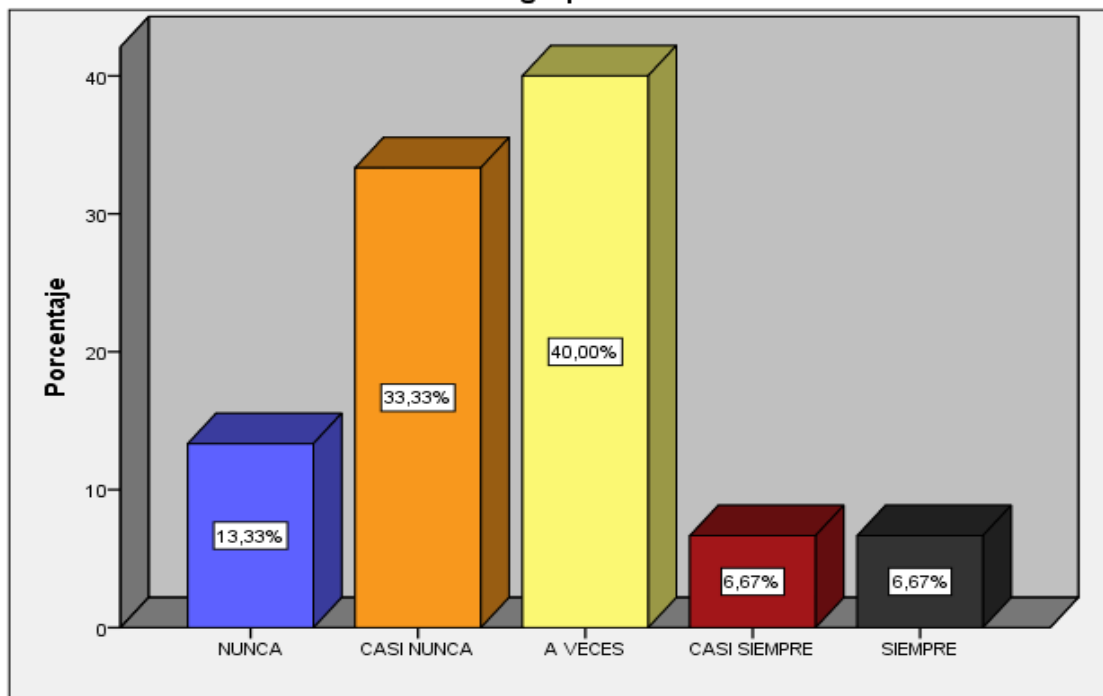
Anexo 23

18. Se recompensa al colaborador por llegar al estándar programado en su grupo

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	10	33,3	33,3	46,7
	A VECES	12	40,0	40,0	86,7
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

18. Se recompensa al colaborador por llegar al estándar programado en su grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

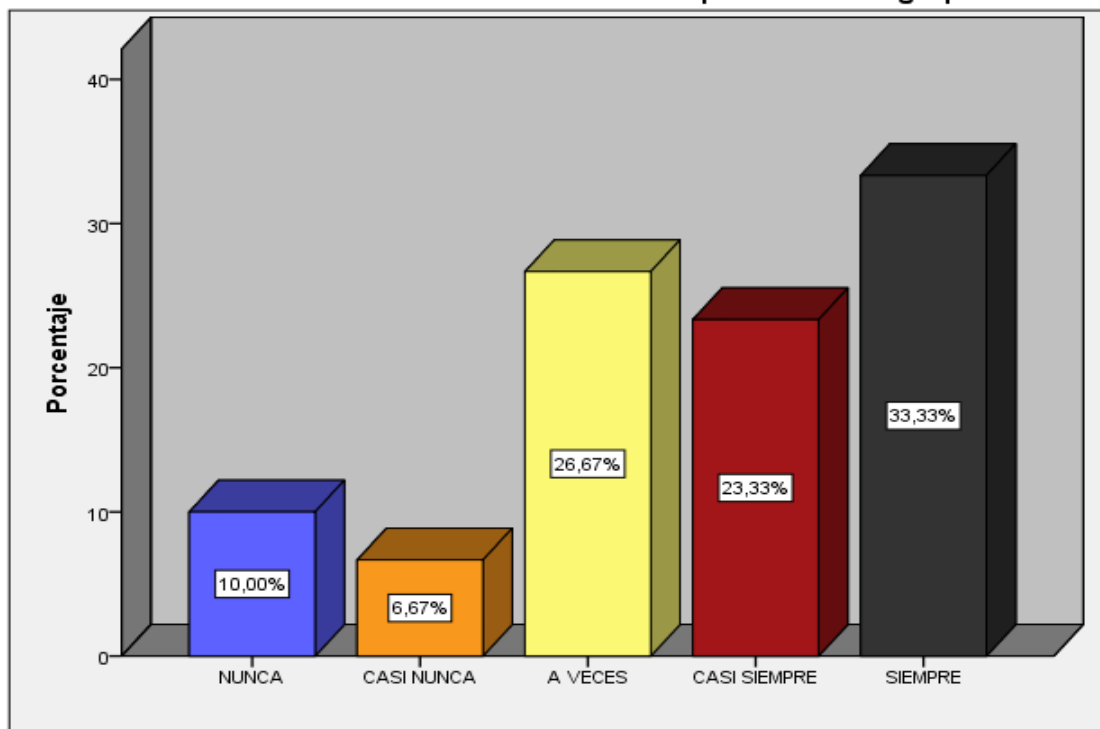
Anexo 24

19. La institución establece los deberes que tiene cada grupo

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

19. La institución establece los deberes que tiene cada grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

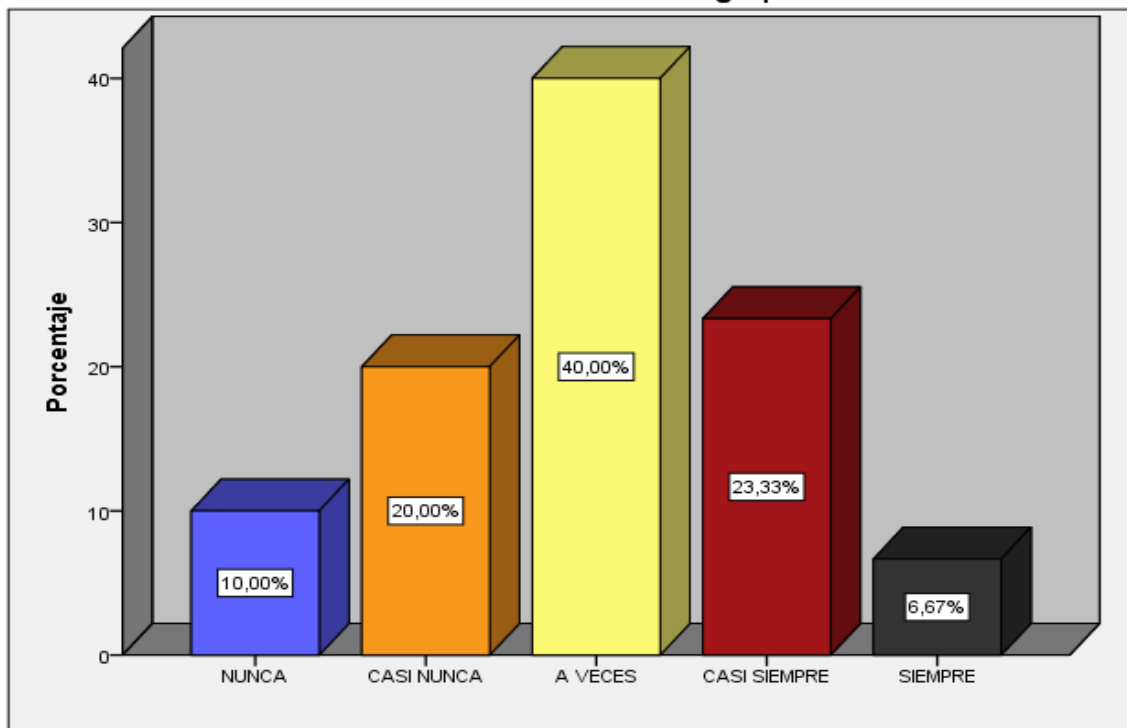
Anexo 25

20. Conoce bien el colaborador sus derechos grupales en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	30,0
	A VECES	12	40,0	40,0	70,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

20. Conoce bien el colaborador sus derechos grupales en la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

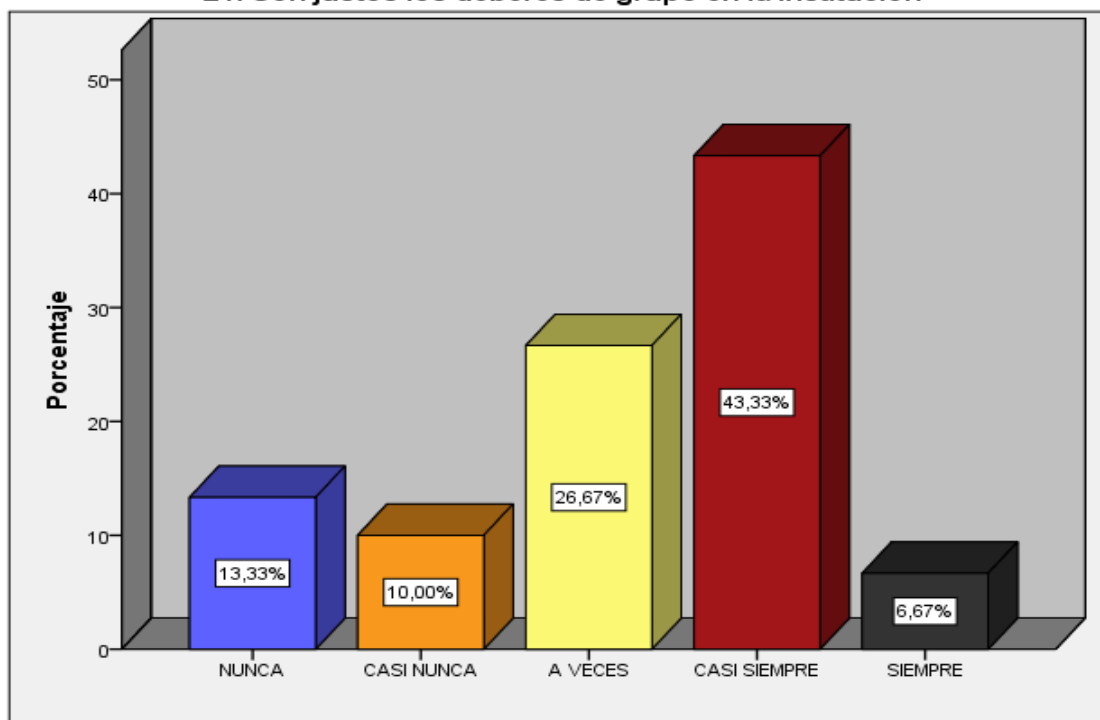
Anexo 26

21. Son justos los deberes de grupo en la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	23,3
	A VECES	8	26,7	26,7	50,0
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

21. Son justos los deberes de grupo en la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

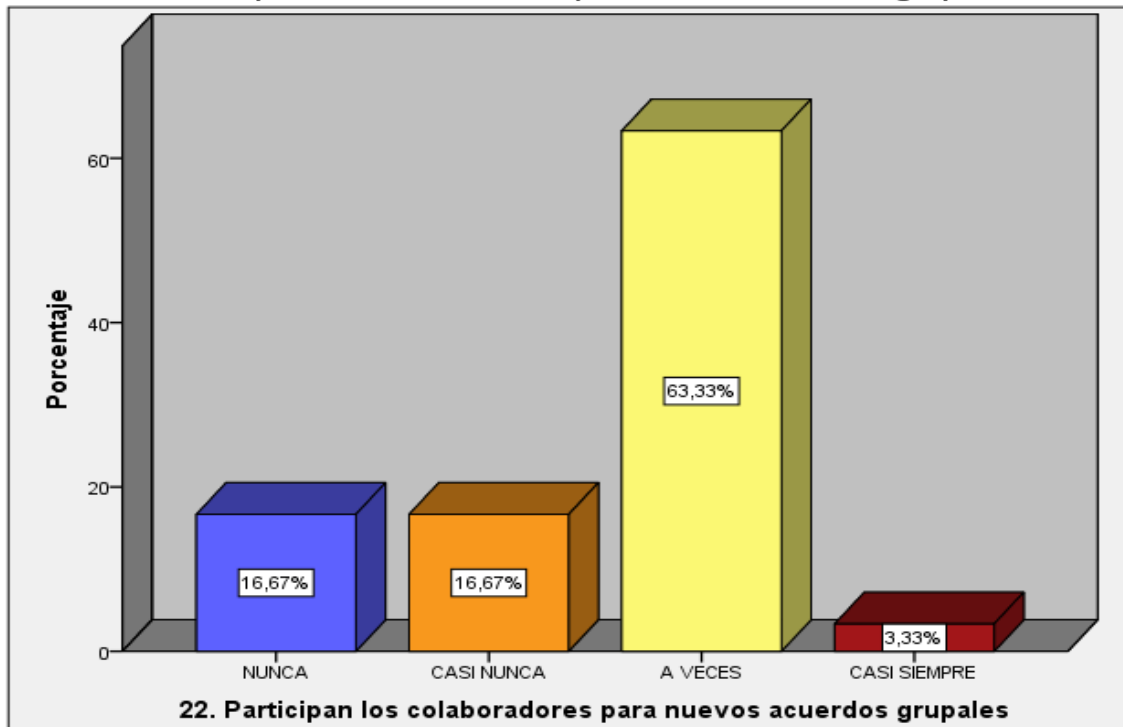
Anexo 27

22. Participan los colaboradores para nuevos acuerdos grupales

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	33,3
	A VECES	19	63,3	63,3	96,7
	CASI SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

22. Participan los colaboradores para nuevos acuerdos grupales



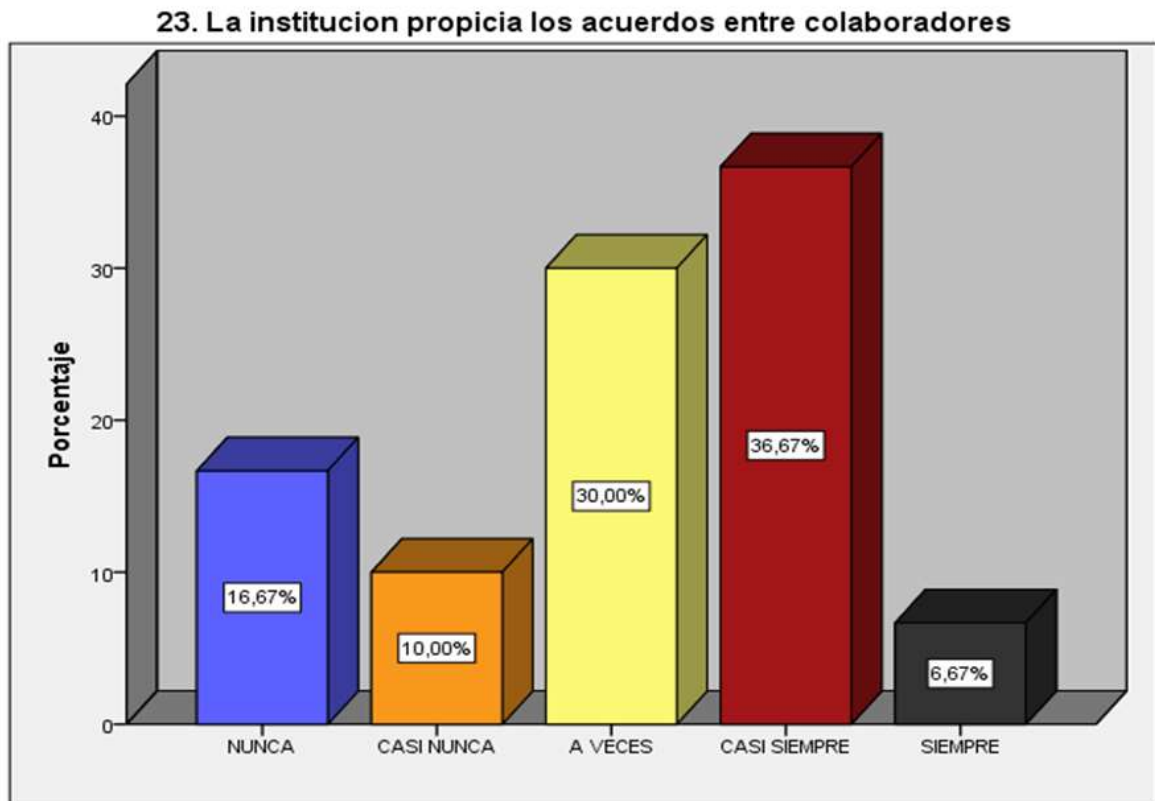
Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

Anexo 28

23. La institución propicia los acuerdos entre colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	26,7
	A VECES	9	30,0	30,0	56,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

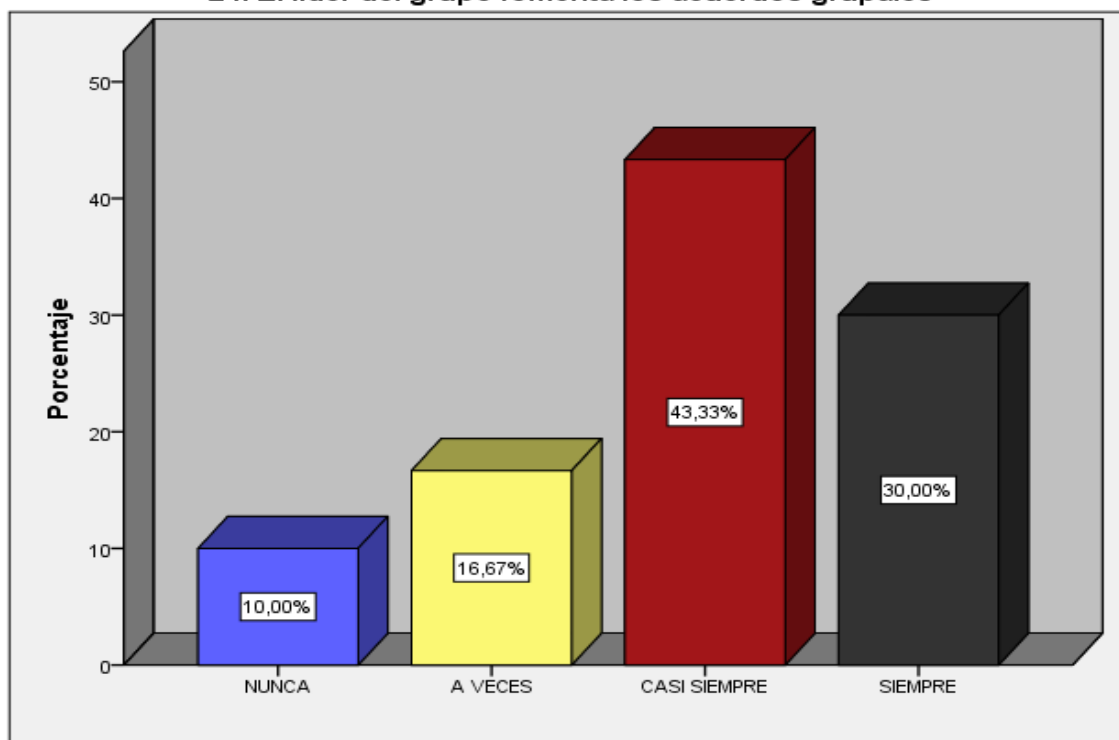
Anexo 29

24. El líder del grupo fomenta los acuerdos grupales

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	16,7	26,7
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

24. El líder del grupo fomenta los acuerdos grupales



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

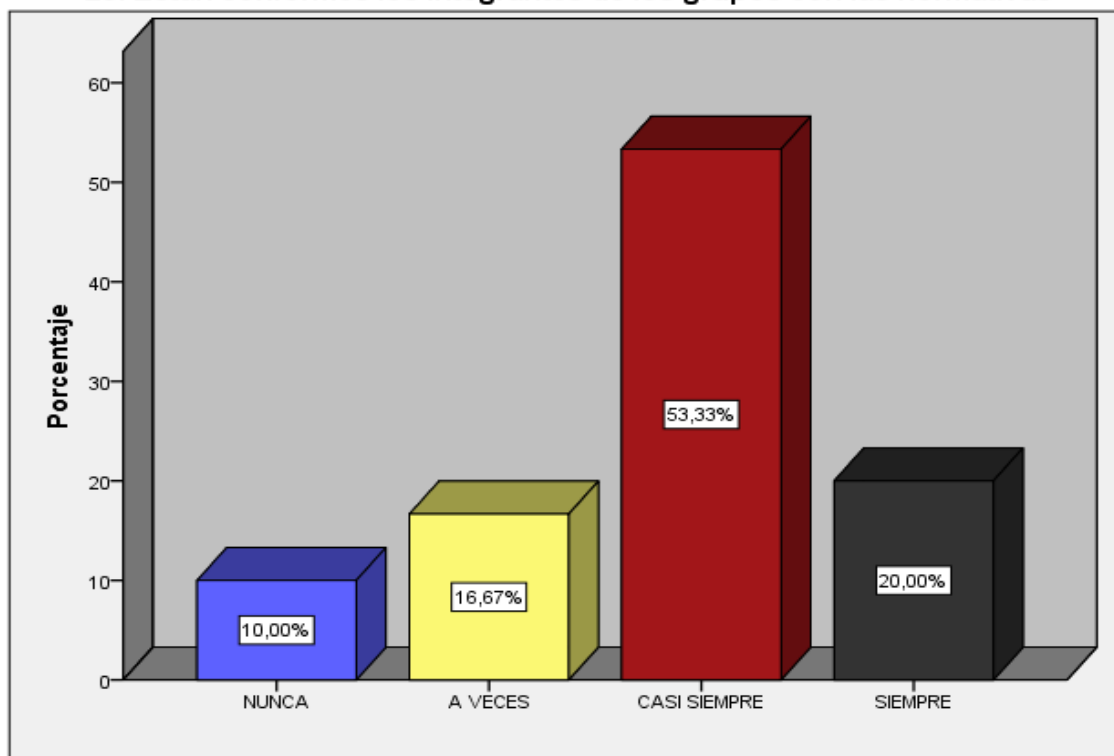
Anexo 30

25. Están conformes los integrantes de los grupos con las normativas

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	5	16,7	16,7	26,7
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

25. Están conformes los integrantes de los grupos con las normativas



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

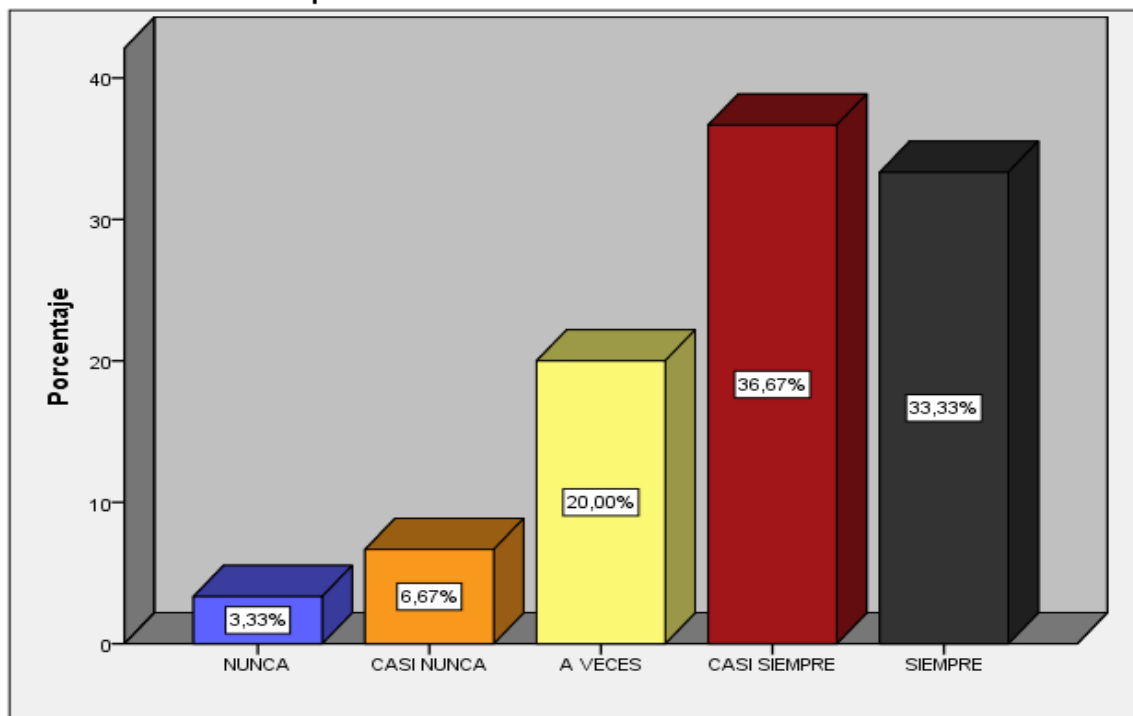
Anexo 31

26. El líder busca que las normativas estén acordes con los colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	10,0
	A VECES	6	20,0	20,0	30,0
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

26. El líder busca que las normativas estén acordes con los colaboradores



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

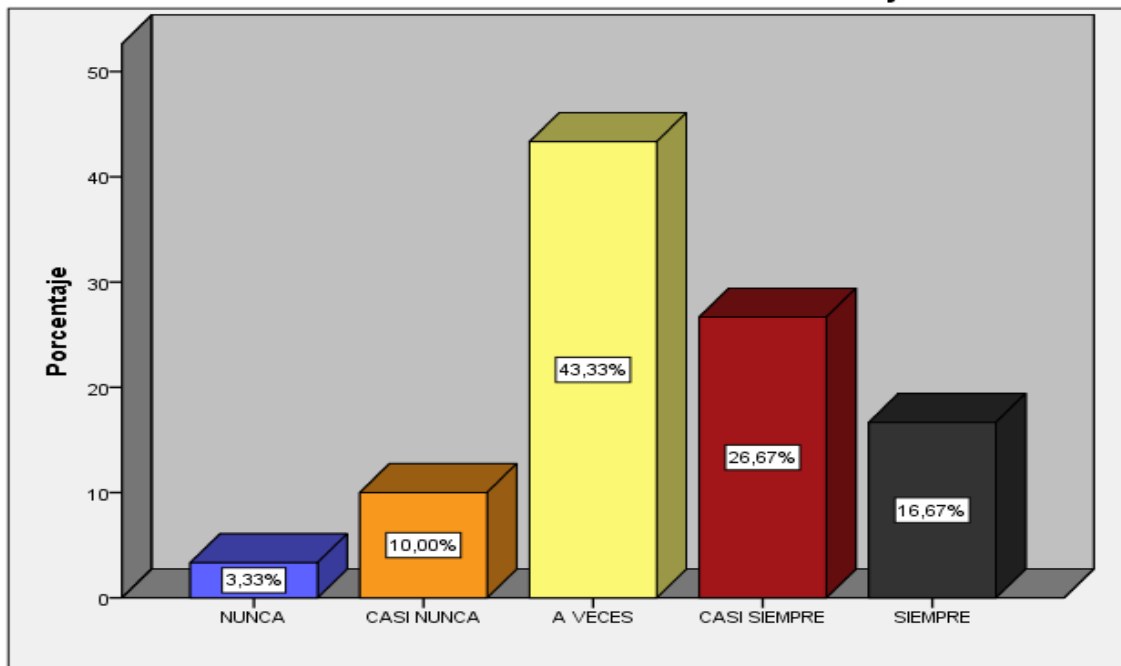
Anexo 32

27. Las normativas se toman con la conformidad de directivos y colaboradores

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	13,3
	A VECES	13	43,3	43,3	56,7
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

27. Las normativas se toman con la conformidad de directivos y colaboradores



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

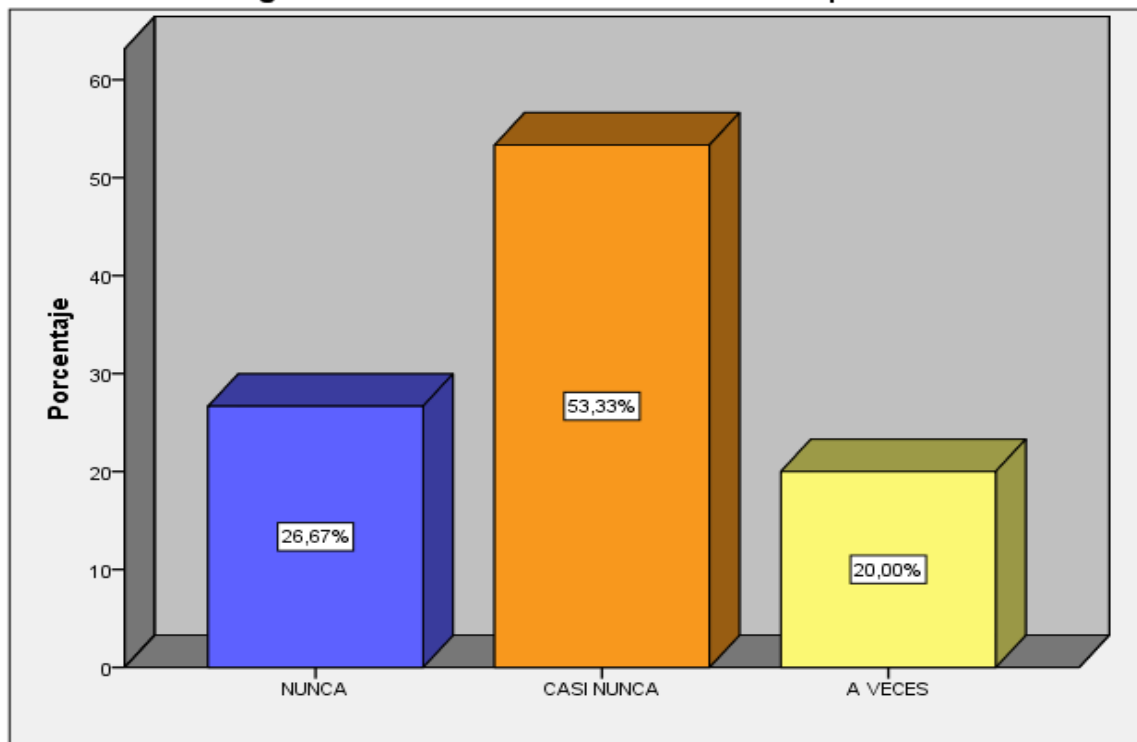
Anexo 33

28. Existe hostigamiento laboral a los colaboradores de parte de sus líderes

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	16	53,3	53,3	80,0
	A VECES	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

28. Existe hostigamiento laboral a los colaboradores de parte de sus líderes



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

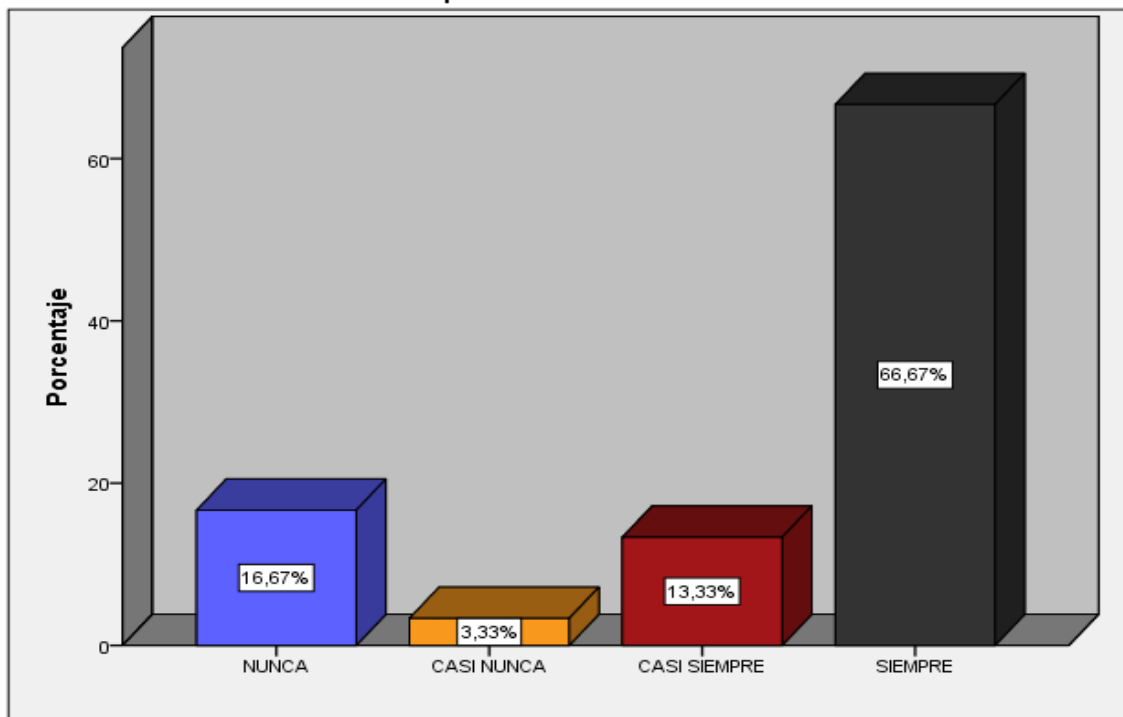
Anexo 34

29. Son sancionados los comportamientos desviados dentro de la institución

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	20,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	33,3
	SIEMPRE	20	66,7	66,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

29. Son sancionados los comportamientos desviados dentro de la institucion



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

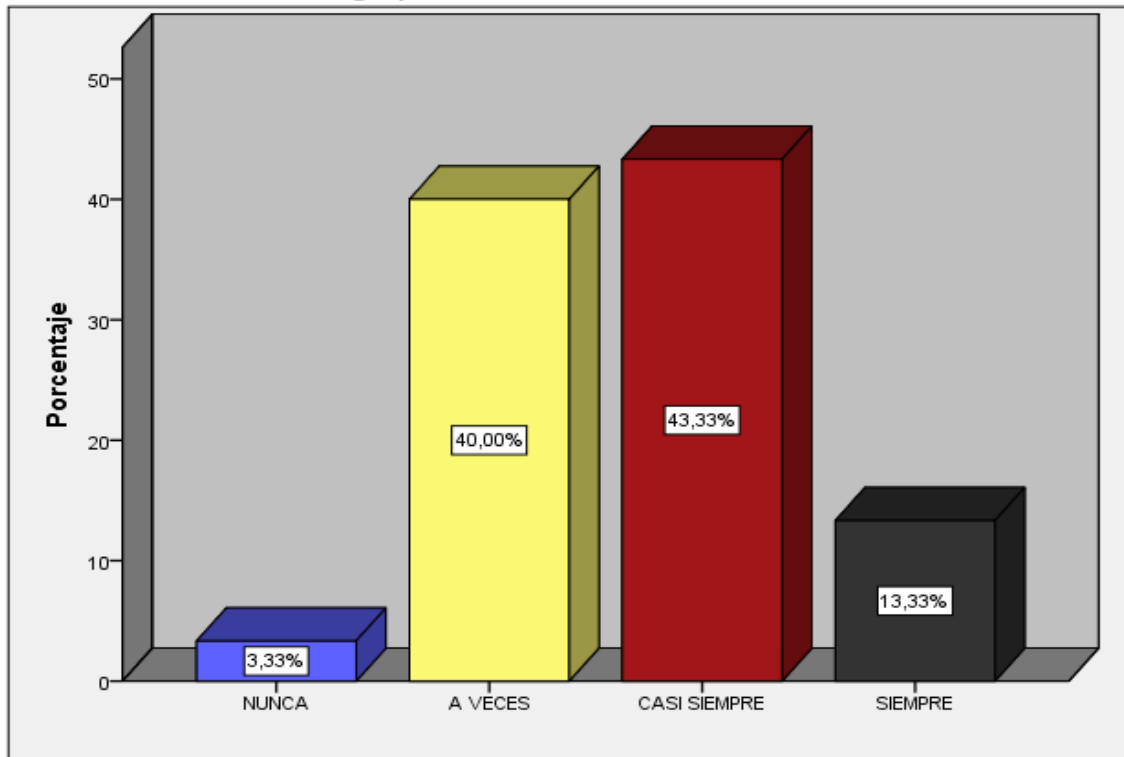
Anexo 35

30. Celebra un grupo el triunfo de otro dentro de la institución.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	12	40,0	40,0	43,3
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

30. Celebra un grupo el triunfo de otro dentro de la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

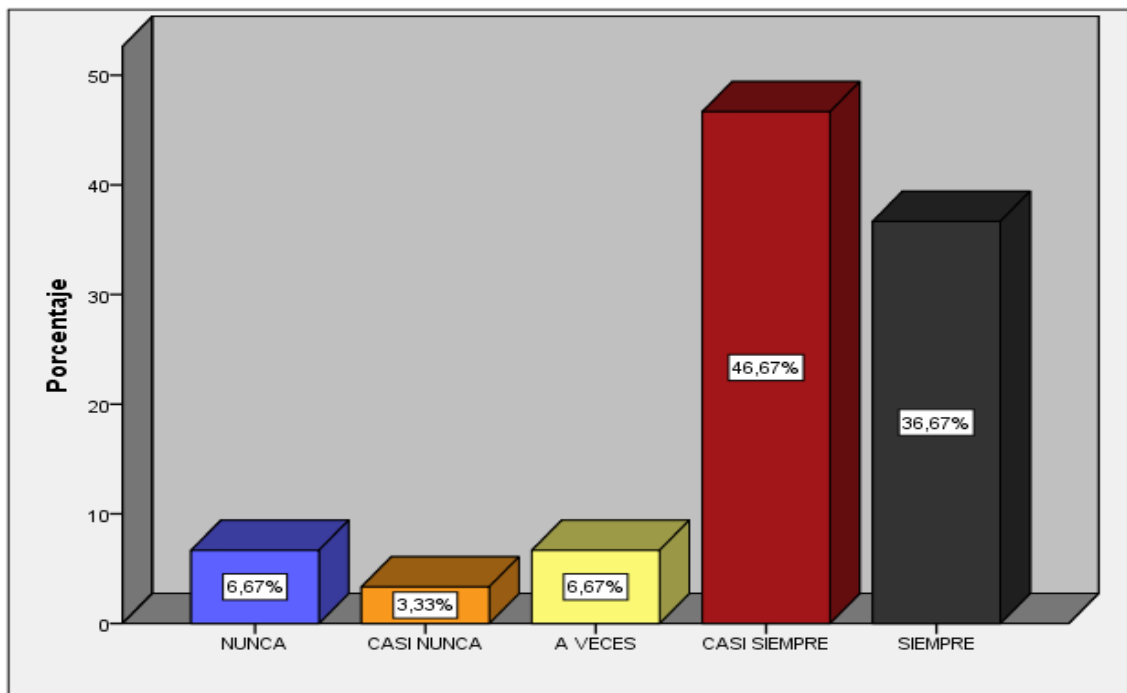
Anexo 36

31. La institución marca la diferenciación de estatus dentro de sus colaboradores.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	2	6,7	6,7	16,7
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

31. La institución marca la diferenciación de estatus dentro de sus colaboradores



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

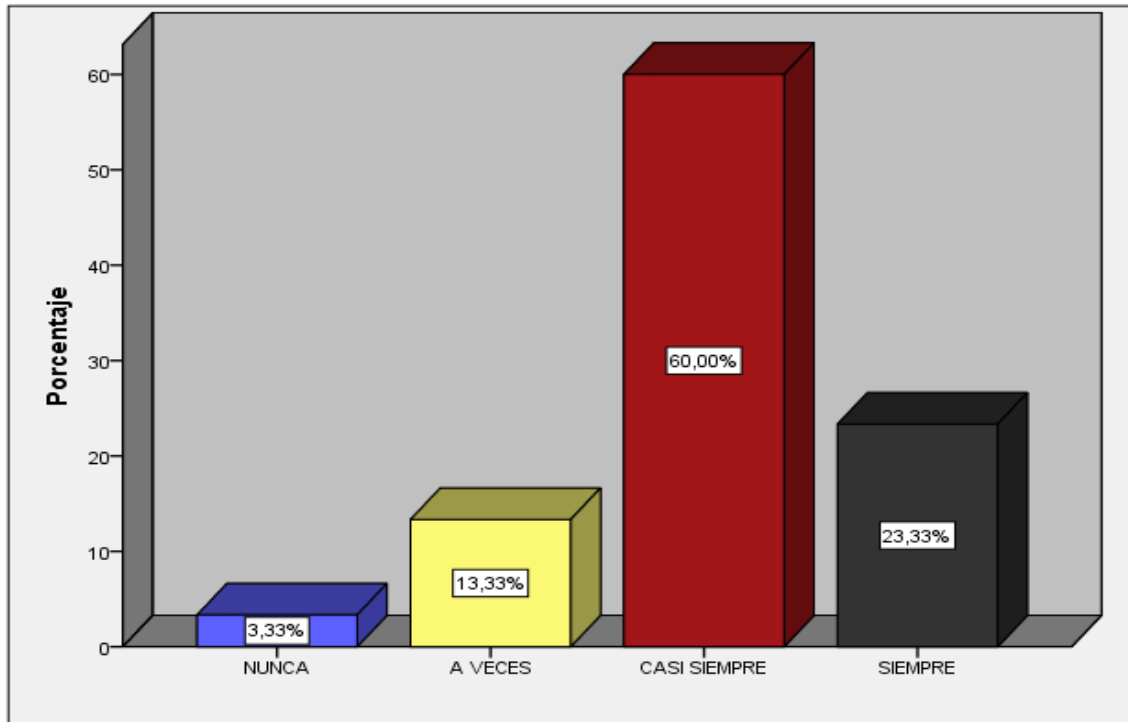
Anexo 37

32. Los miembros perciben el estatus de su grupo asignado por los demás.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	4	13,3	13,3	16,7
	CASI SIEMPRE	18	60,0	60,0	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

32. Los miembros perciben el estatus de su grupo asignado por los demás



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

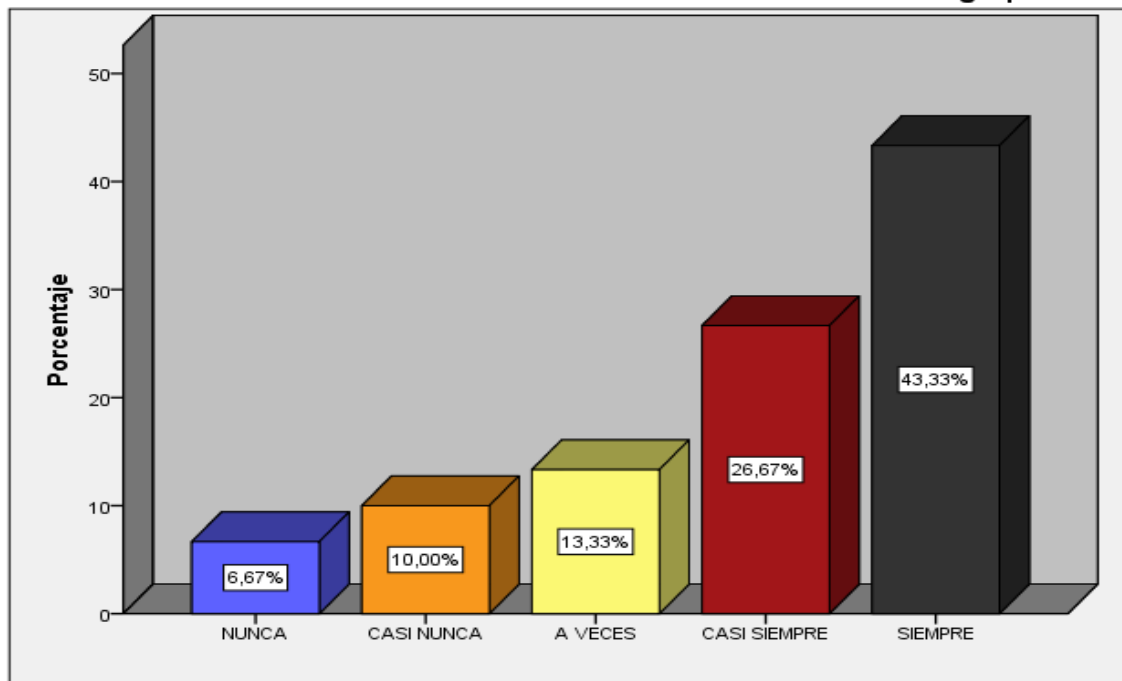
Anexo 37

33. Poseen los miembros diferentes estatus dentro de un solo grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	4	13,3	13,3	30,0
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

33. Poseen los miembros diferentes estatus dentro de un solo grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

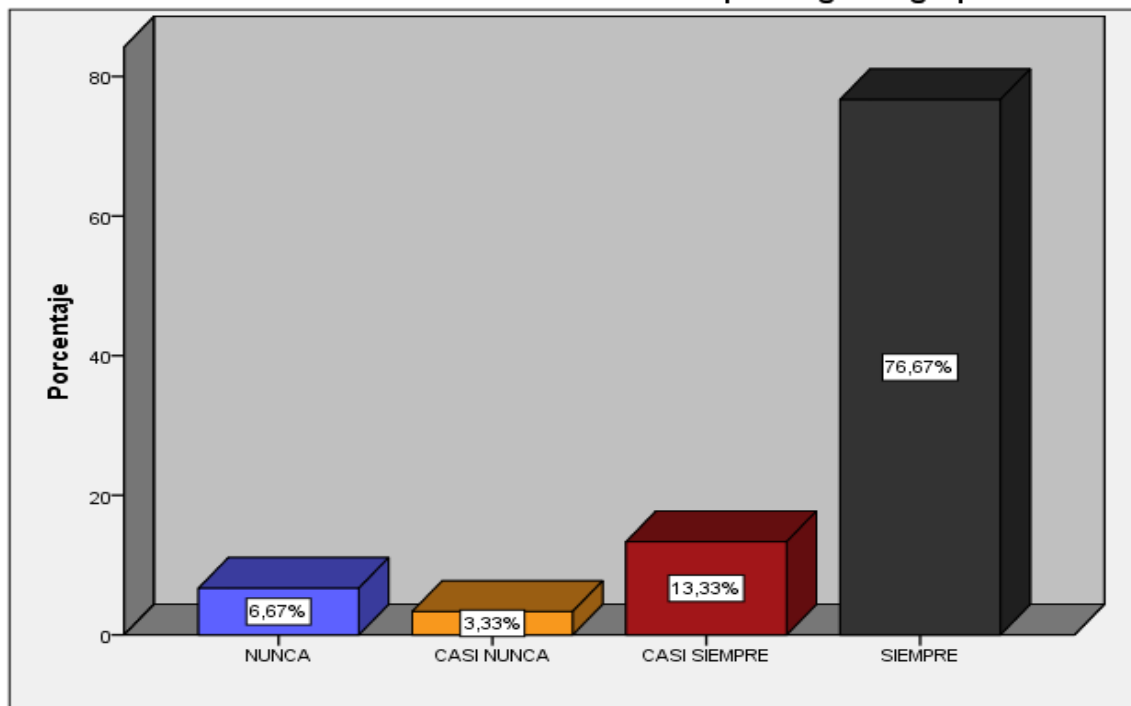
Anexo 38

34. Se reconoce como estatus alto a los que dirigen el grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	23,3
	SIEMPRE	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

34. Se reconoce como estatus alto a los que dirigen el grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

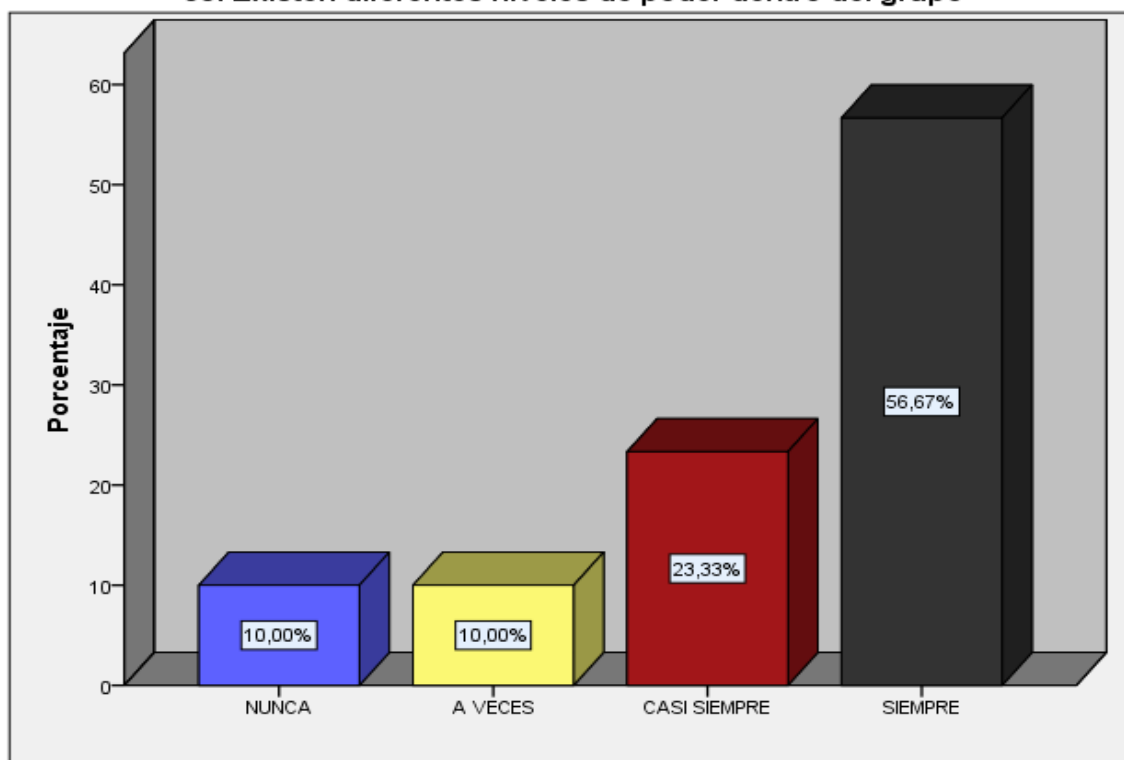
Anexo 39

35. Existen diferentes niveles de poder dentro del grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	10,0	10,0	20,0
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

35. Existen diferentes niveles de poder dentro del grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

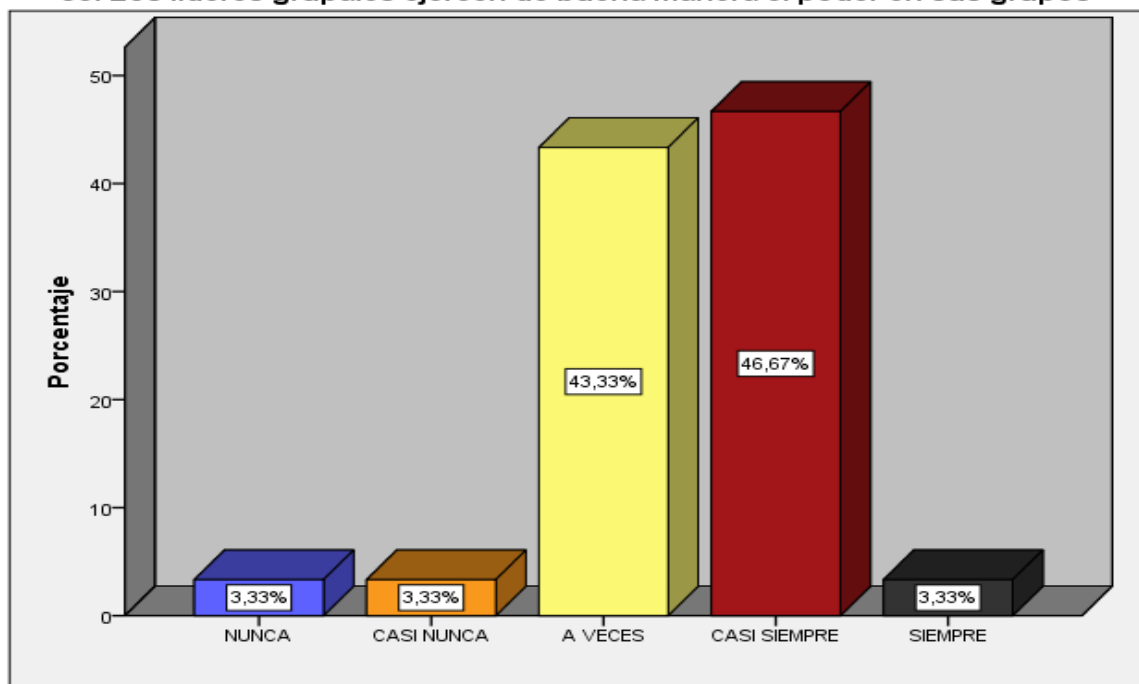
Anexo 40

36. Los líderes grupales ejercen de buena manera el poder en sus grupos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	A VECES	13	43,3	43,3	50,0
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

36. Los líderes grupales ejercen de buena manera el poder en sus grupos



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

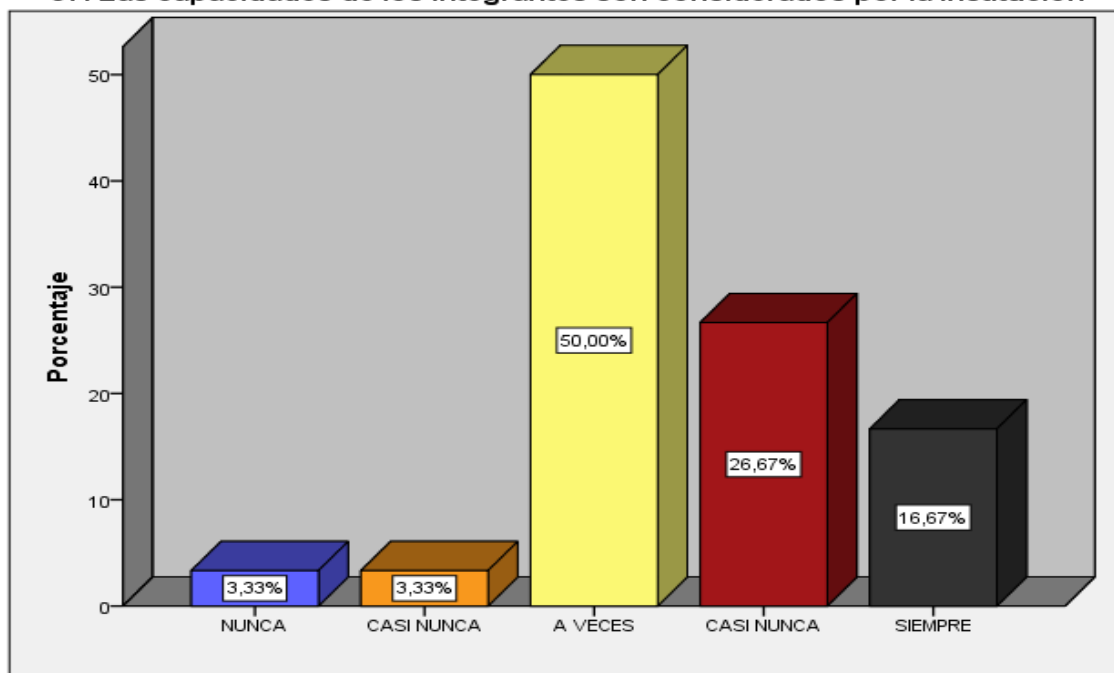
Anexo 41

37. Las capacidades de los integrantes son considerados por la institución.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	A VECES	15	50,0	50,0	56,7
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

37. Las capacidades de los integrantes son considerados por la institucion



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

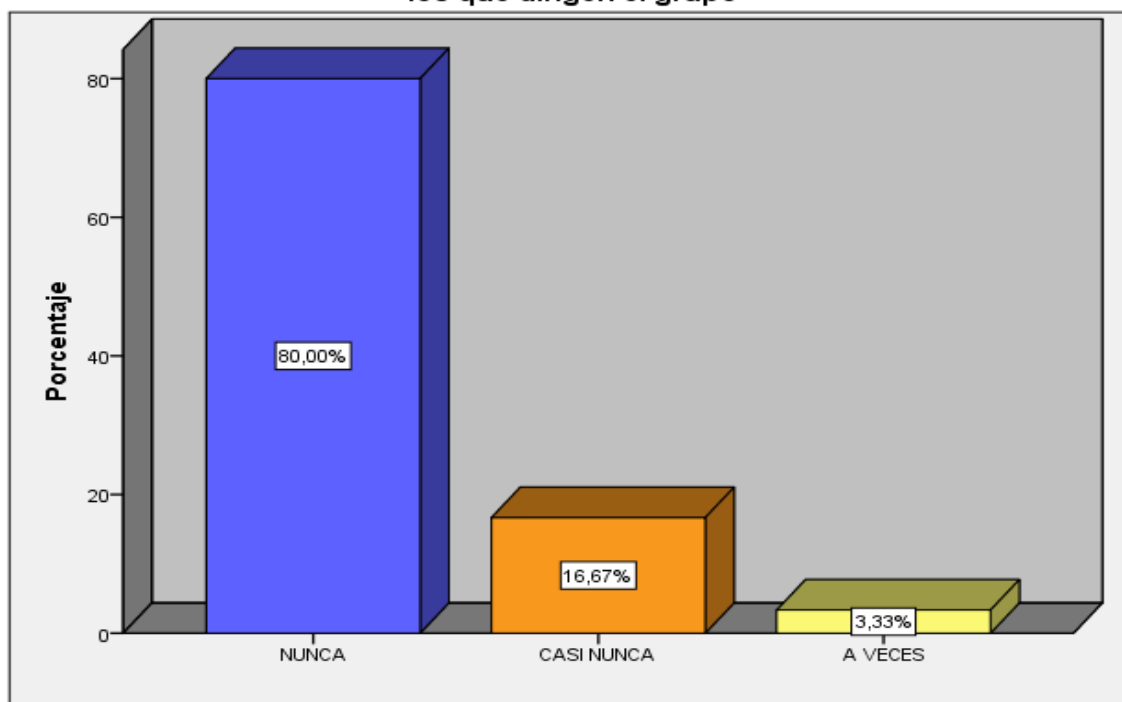
Anexo 42

38. Existen integrantes del grupo que puedan tener un estatus más elevado que los que dirigen el grupo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	24	80,0	80,0	80,0
CASI NUNCA	5	16,7	16,7	96,7
A VECES	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

38. Existen integrantes del grupo que puedan tener un estatus más elevado que los que dirigen el grupo



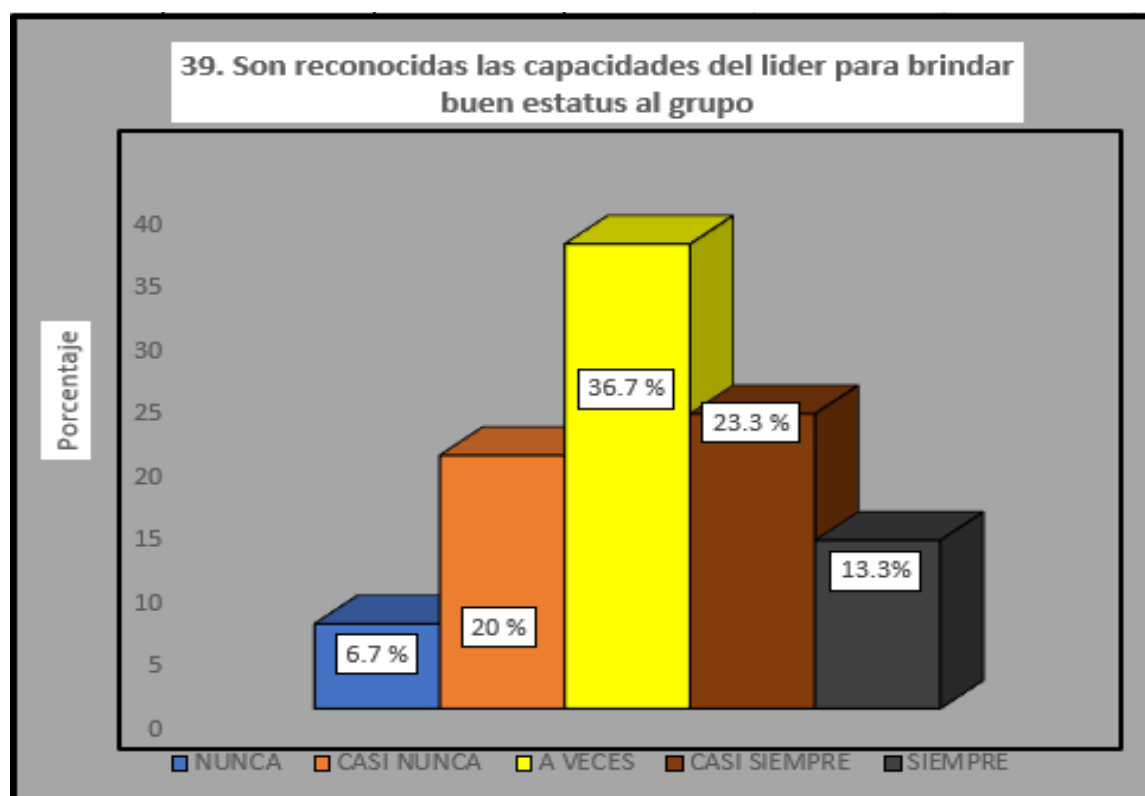
Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

Anexo 43

39. Son reconocidas las capacidades del líder para brindar buen estatus al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6.7	6.7	6.7
	CASI NUNCA	6	20.0	20.0	26.7
	A VECES	11	36.7	36.7	63.3
	CASI SIEMPRE	7	23.3	23.3	86.7
	SIEMPRE	4	13.3	13.3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

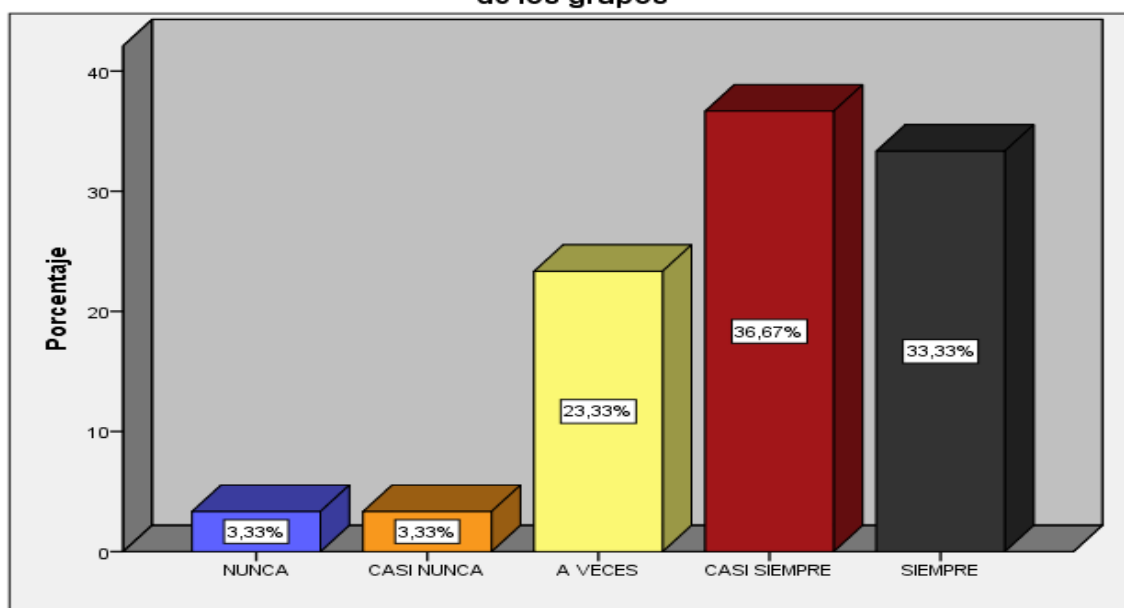
Anexo 44

40. Las características personales van de acuerdo al perfil que se busca dentro de los grupos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	A VECES	7	23,3	23,3	30,0
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

40. Las características personales van de acuerdo al perfil que se busca dentro de los grupos



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

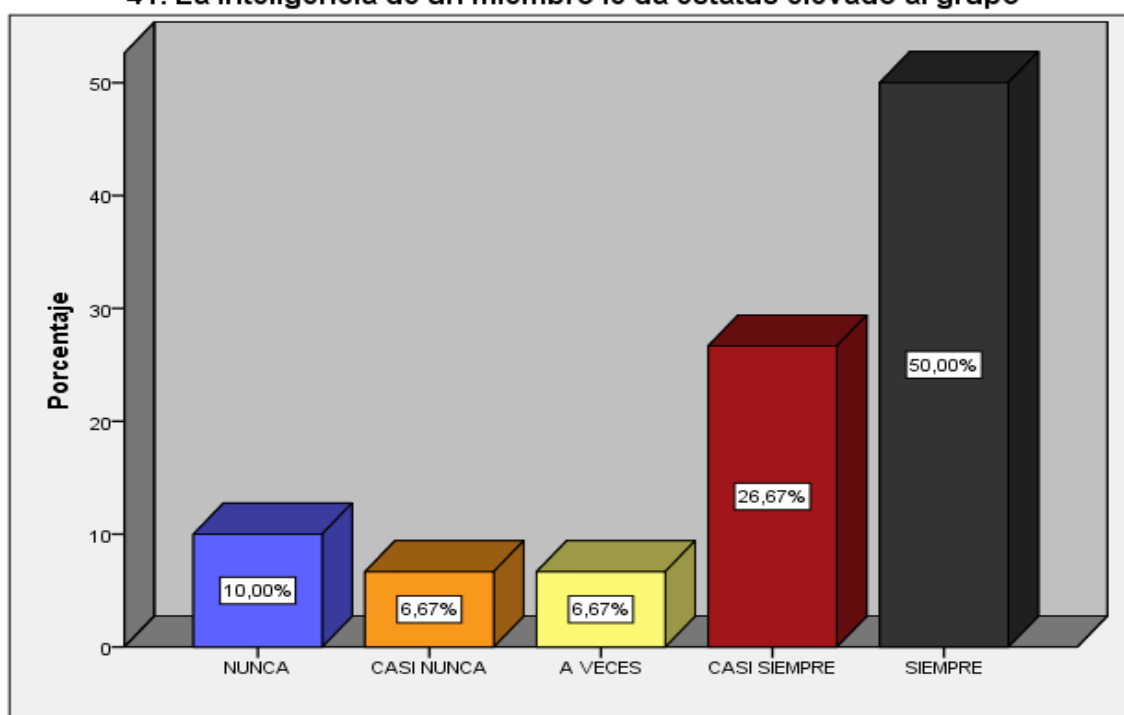
Anexo 45

41. La inteligencia de un miembro le da estatus elevado al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	2	6,7	6,7	23,3
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

41. La inteligencia de un miembro le da estatus elevado al grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

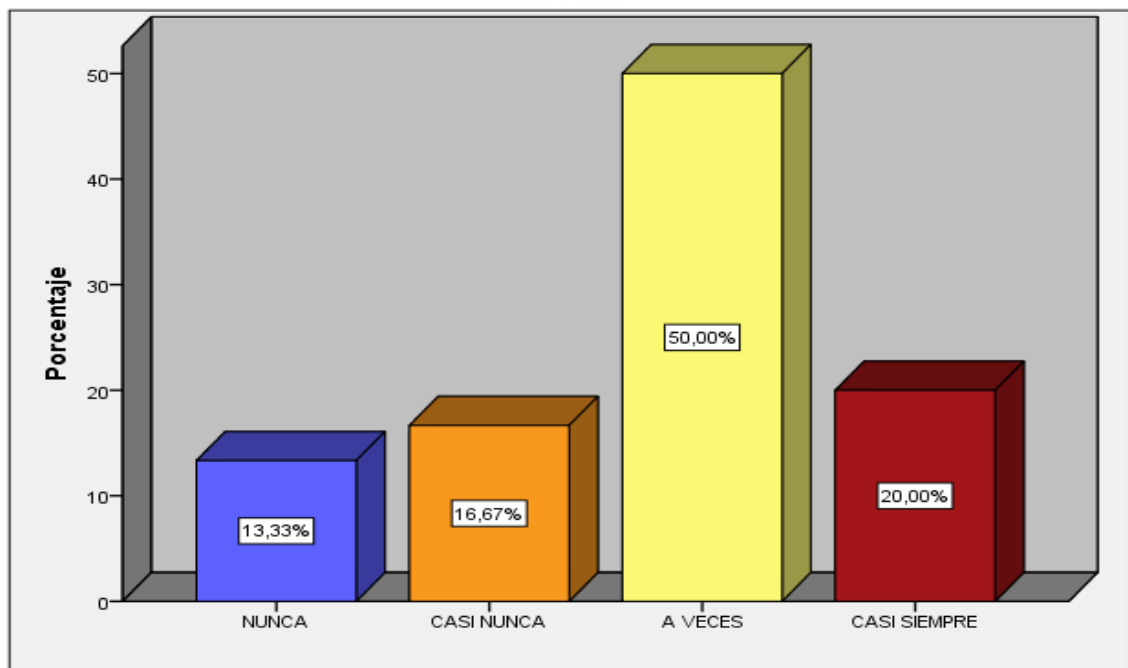
Anexo 46

42. El integrante del grupo que posee más dinero le es considerado un estatus elevado.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	30,0
	A VECES	15	50,0	50,0	80,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

42. El integrante del grupo que posee más dinero le es considerado un estatus elevado



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

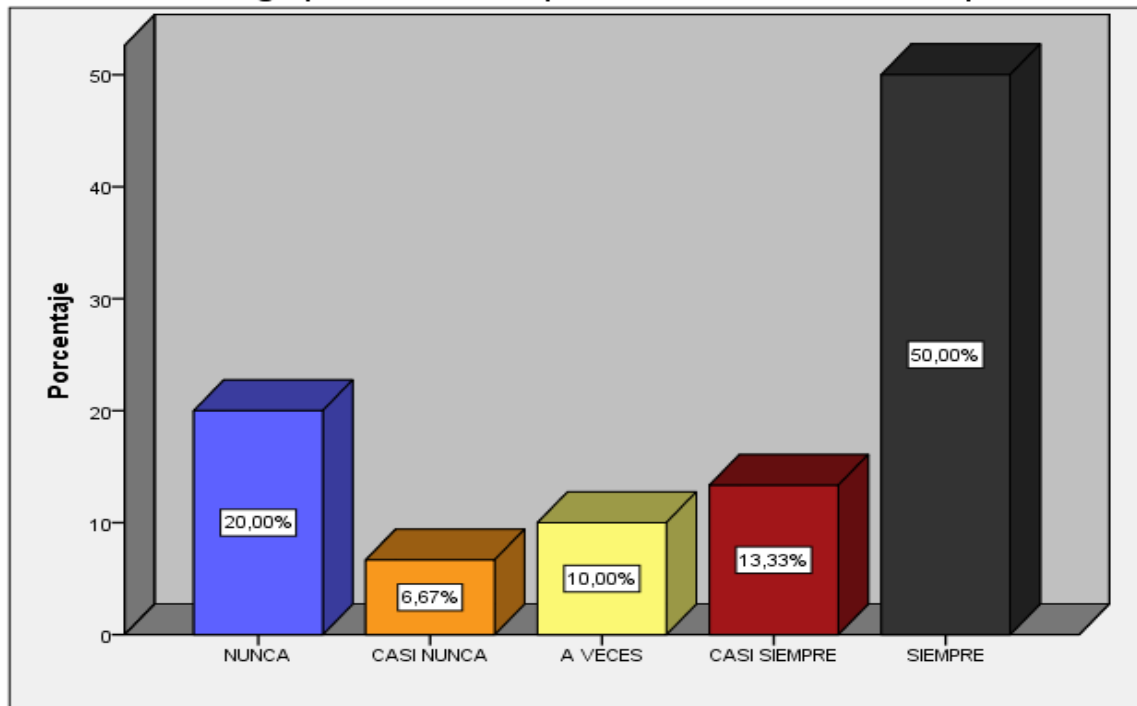
Anexo 47

43. El tamaño del grupo afecta su comportamiento dentro del desempeño laboral.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	26,7
	A VECES	3	10,0	10,0	36,7
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	50,0
	SIEMPRE	15	50,0	50,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

43. El tamaño del grupo afecta su comportamiento dentro del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

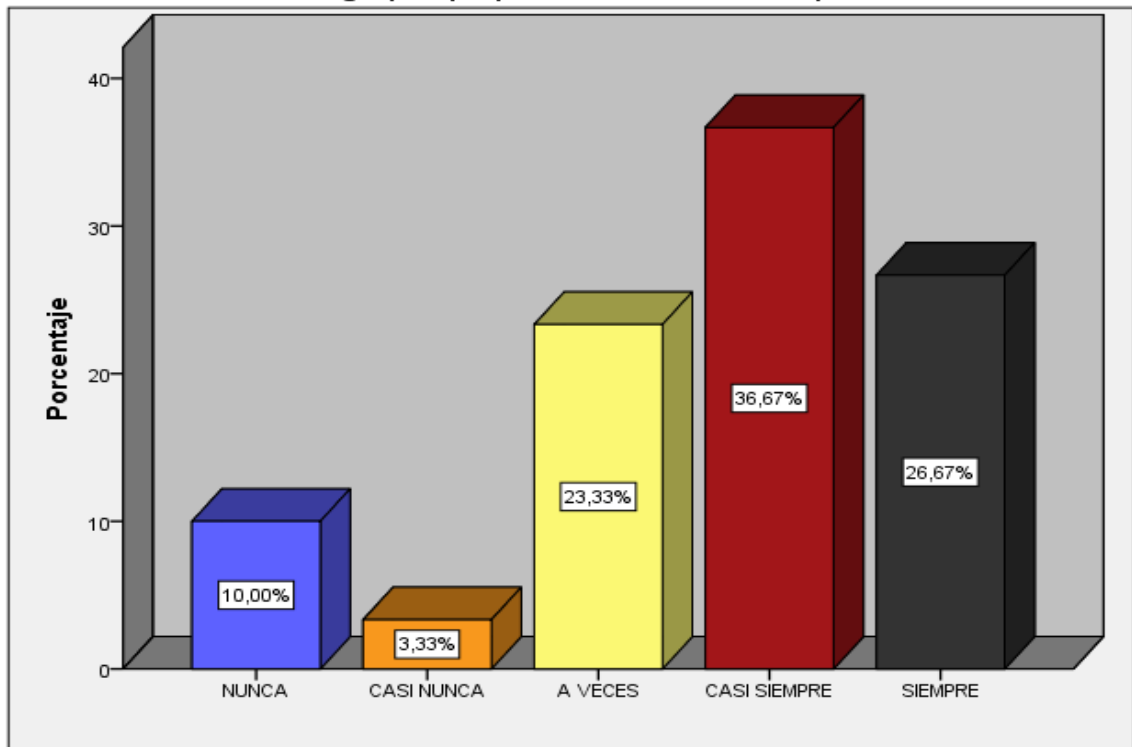
Anexo 48

44. Los grupos pequeños se reconocen óptimos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	13,3
	A VECES	7	23,3	23,3	36,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

44. Los grupos pequeños se reconocen optimos



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

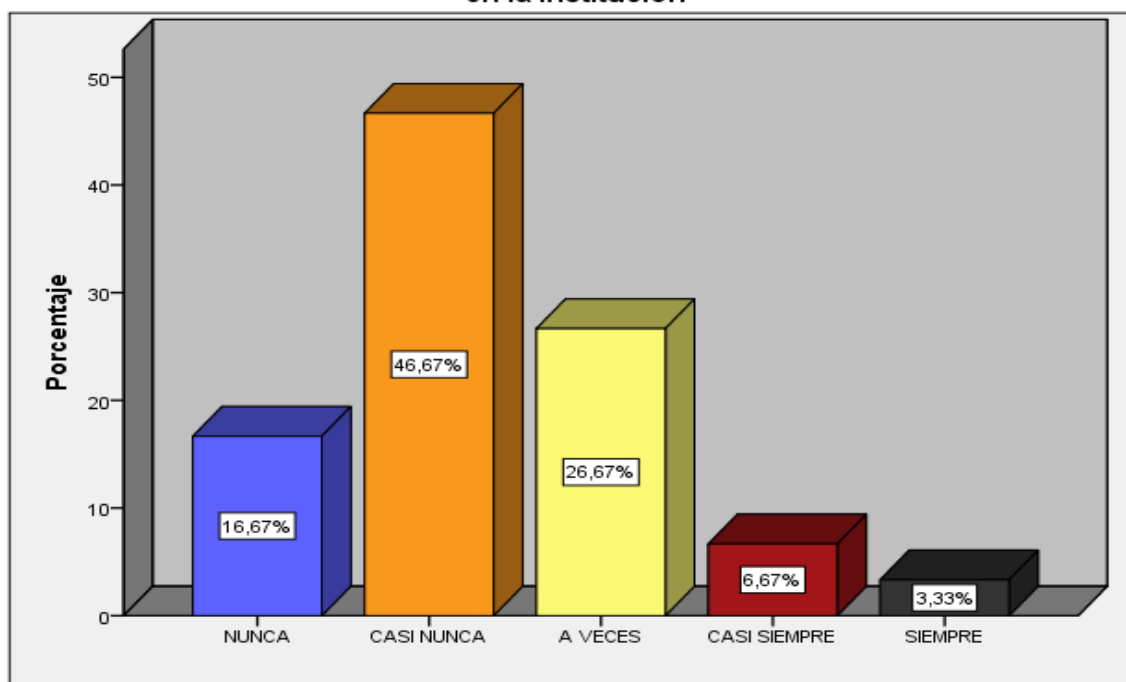
Anexo 49

45. Los grupos grandes tienen mejor comportamiento que los grupos pequeños en la institución.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	14	46,7	46,7	63,3
	A VECES	8	26,7	26,7	90,0
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

45. Los grupos grandes tienen mejor comportamiento que los grupos pequeños en la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

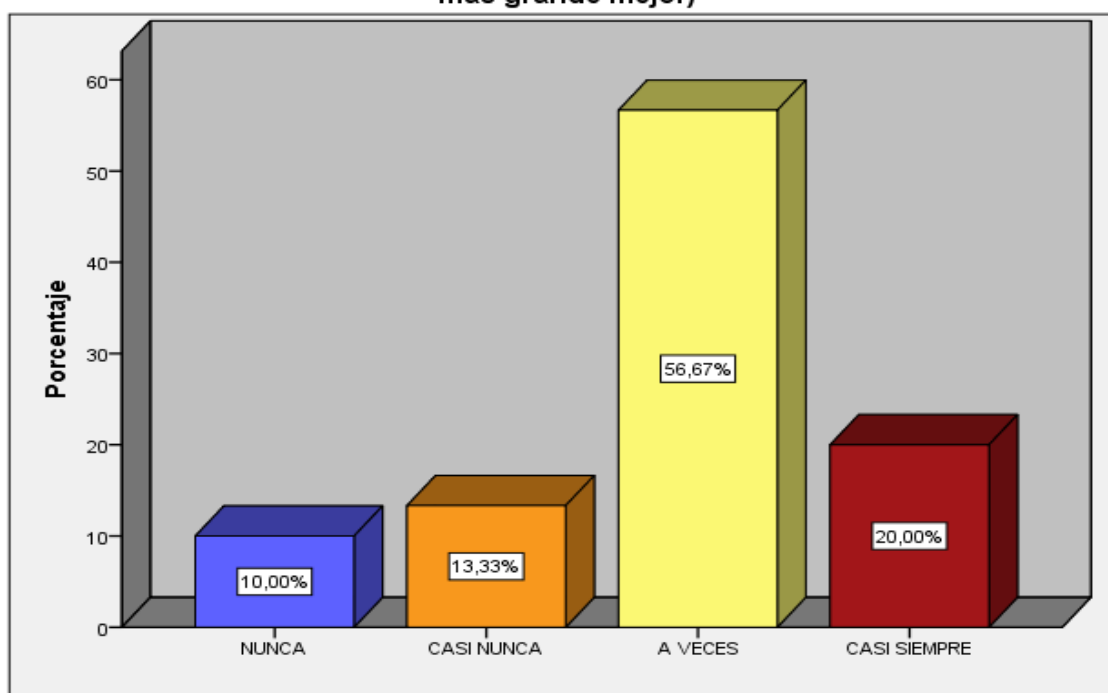
Anexo 50

46. Los resultados positivos se dan de acuerdo al tamaño del grupo, (mientras más grande mejor).

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	17	56,7	56,7	80,0
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

46. Los resultados positivos se dan de acuerdo al tamaño del grupo, (mientras más grande mejor)



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

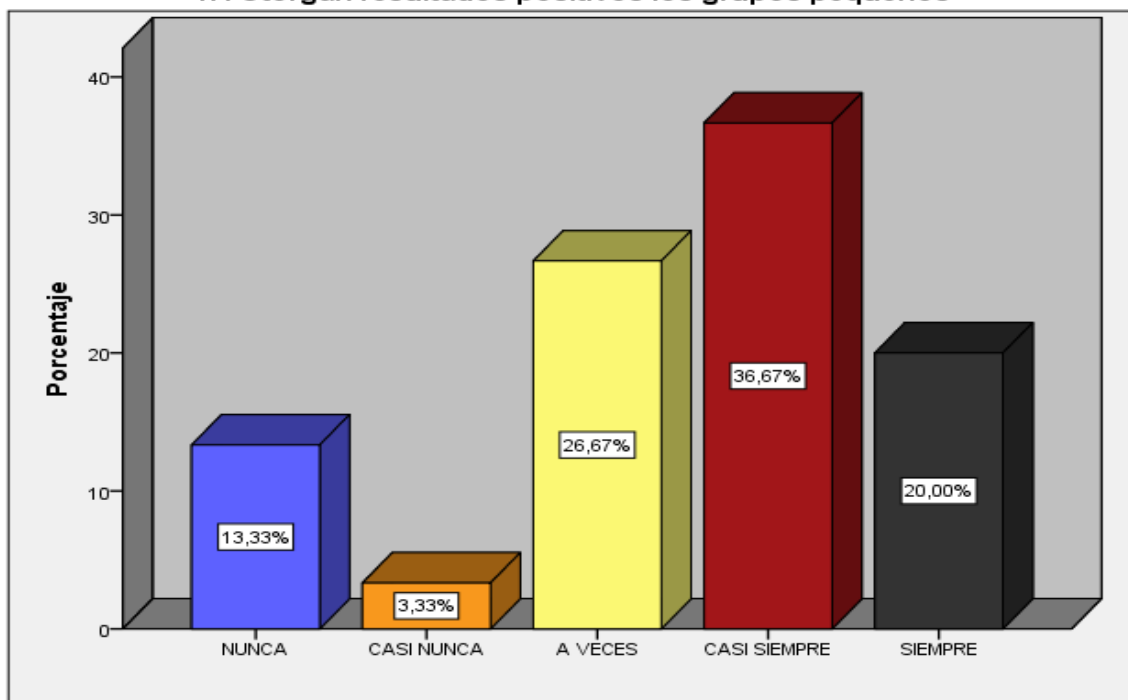
Anexo 51

47. Otorgan resultados positivos los grupos pequeños

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

47. Otorgan resultados positivos los grupos pequeños



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

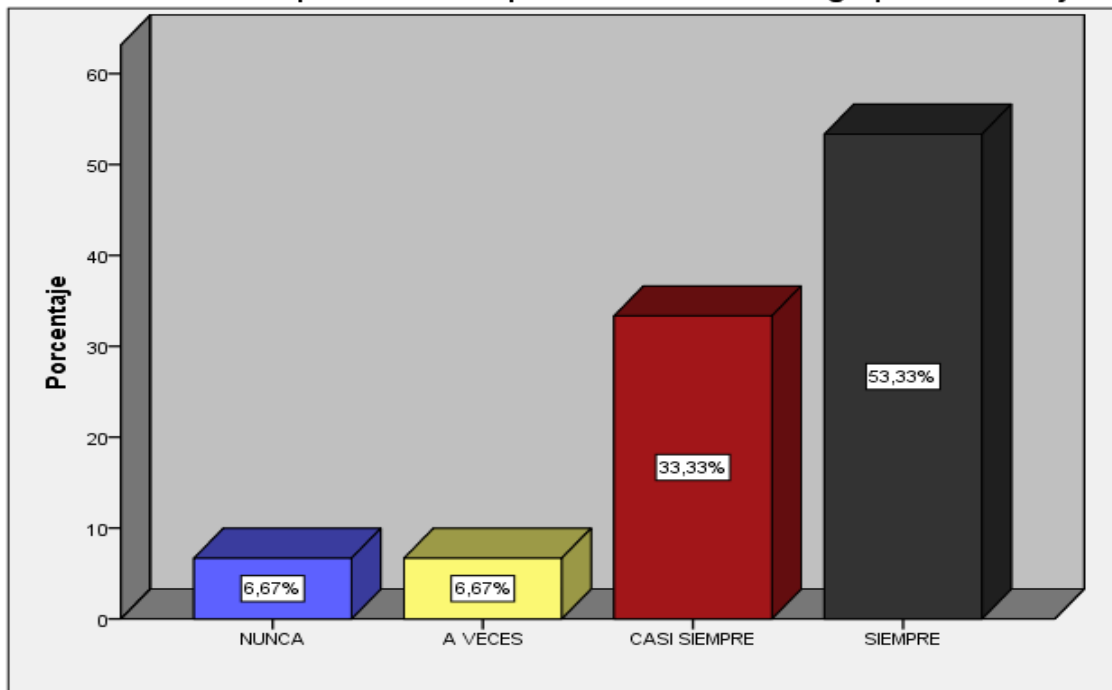
Anexo 52

48. Los resultados positivos no dependen del tamaño del grupo en el trabajo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	2	6,7	6,7	13,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

48. Los resultados positivos no dependen del tamaño del grupo en el trabajo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

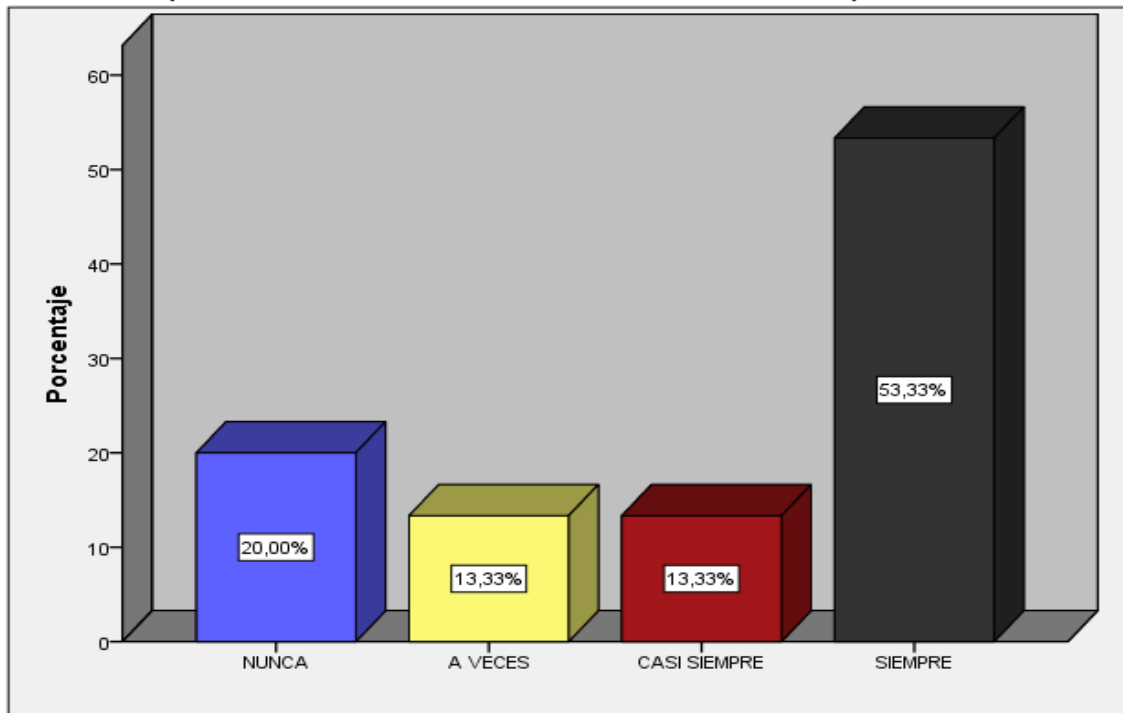
Anexo 53

49. Los aportes dentro de la institución son considerados por los directivos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	A VECES	4	13,3	13,3	33,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	46,7
	SIEMPRE	16	53,3	53,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

49. Los aportes dentro de la institución son considerados por los directivos



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

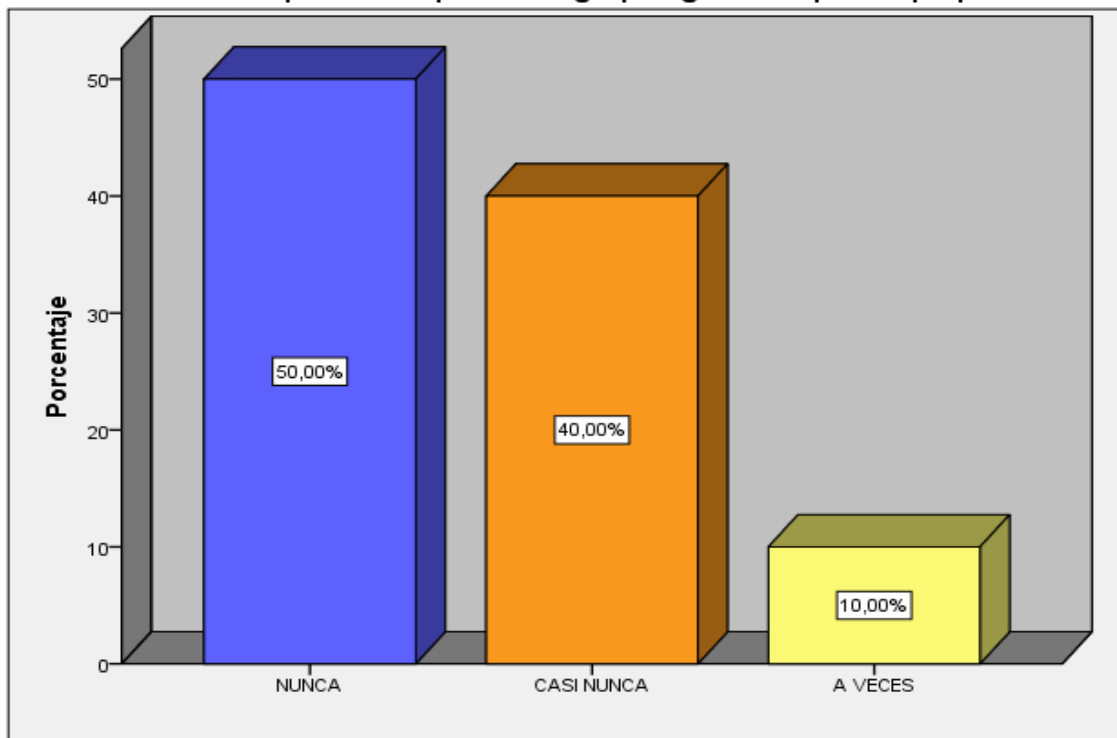
Anexo 54

50. Son más rápidos los aportes de grupos grandes que los pequeños.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	50,0	50,0	50,0
	CASI NUNCA	12	40,0	40,0	90,0
	A VECES	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

50. Son más rápidos los aportes de grupos grandes que los pequeños



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

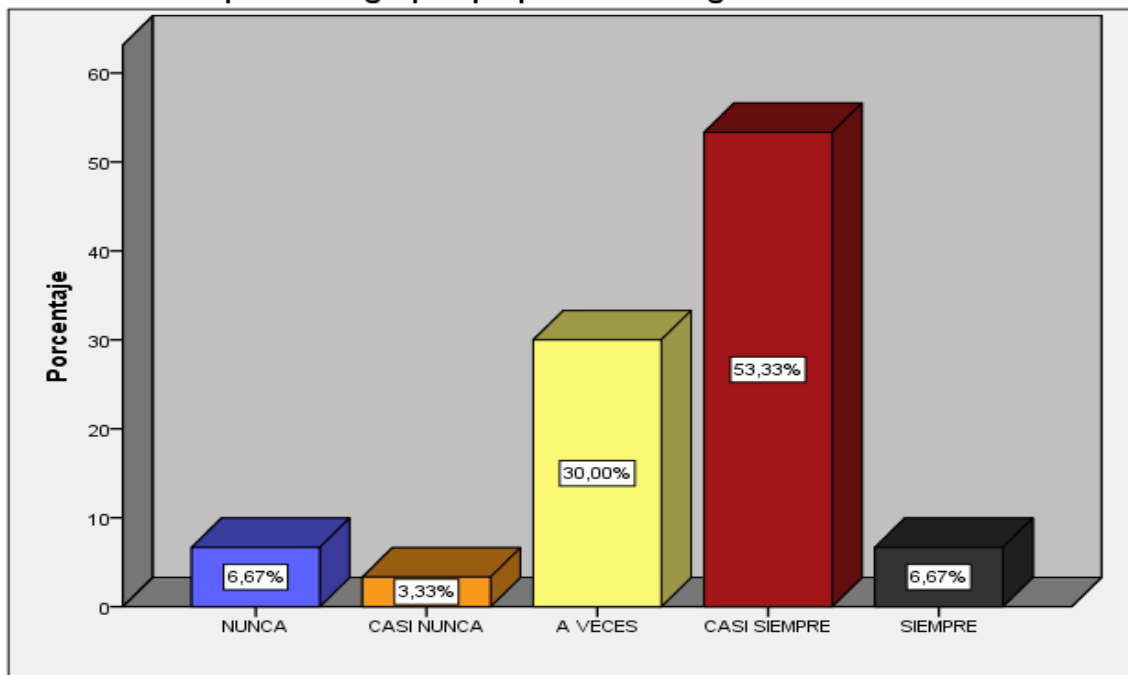
Anexo 55

51. Los aportes de grupos pequeños como grandes son excelentes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	9	30,0	30,0	40,0
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

51. Los aportes de grupos pequeños como grandes son excelentes



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

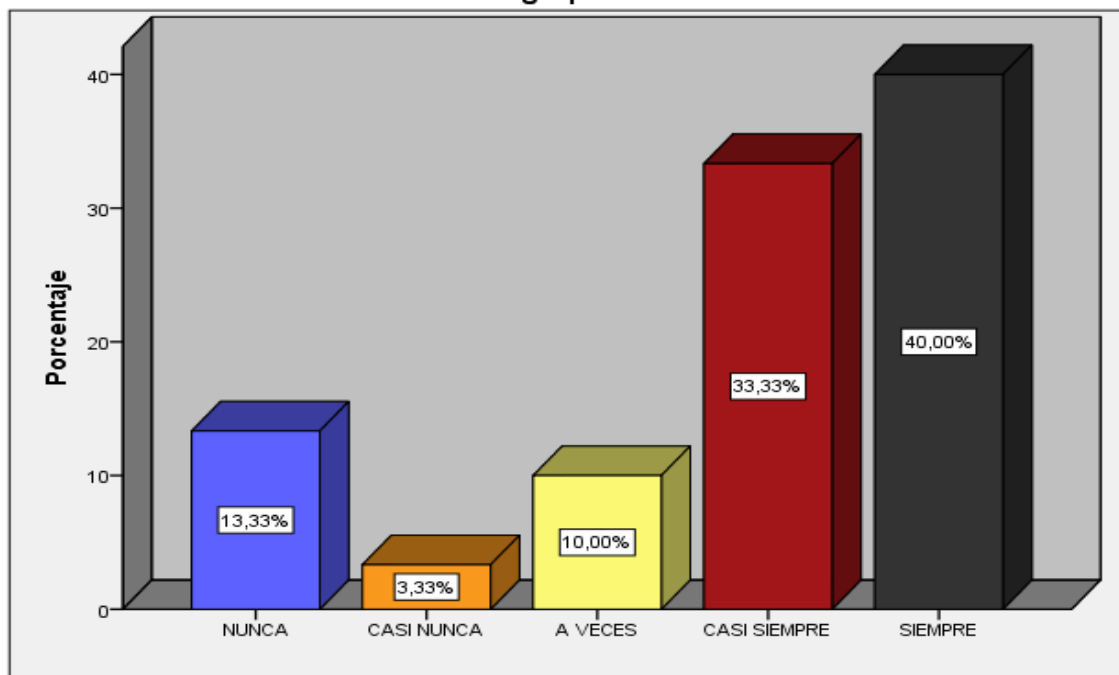
Anexo 56

52. La pereza social es observada y evaluada por los directivos dentro de los grupos.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

52. La pereza social es observada y evaluada por los directivos dentro de los grupos



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

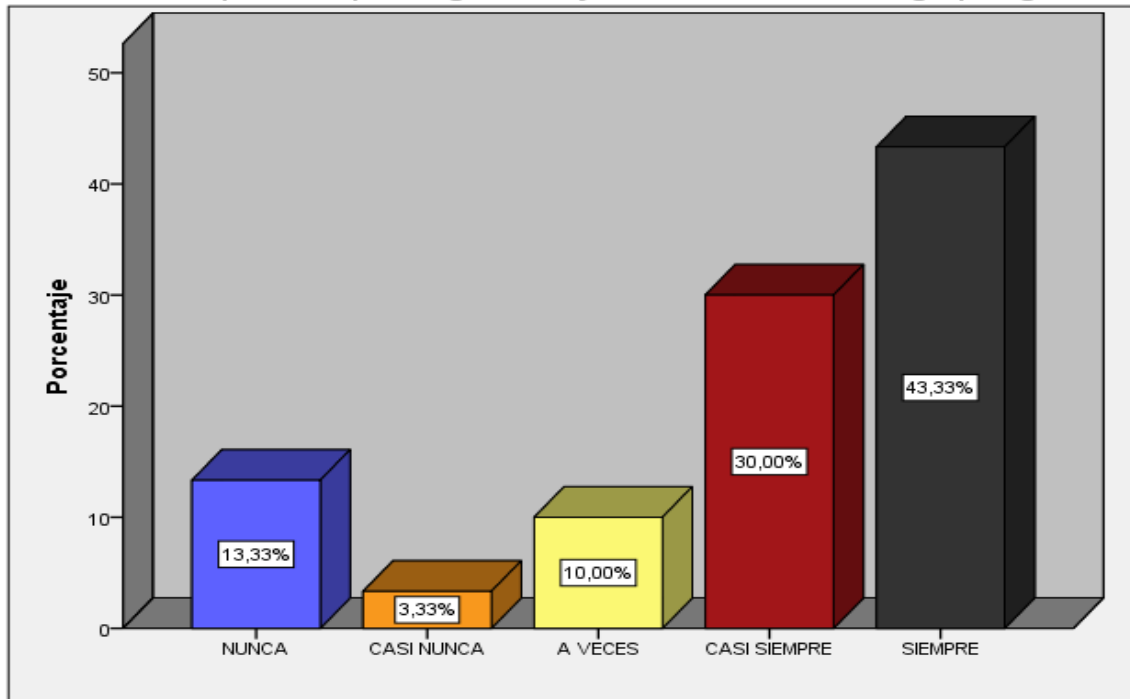
Anexo 57

53. El esfuerzo personal para logro de objetivos es menor en los grupos grandes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

53. El esfuerzo personal para logro de objetivos es menor en los grupos grandes



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

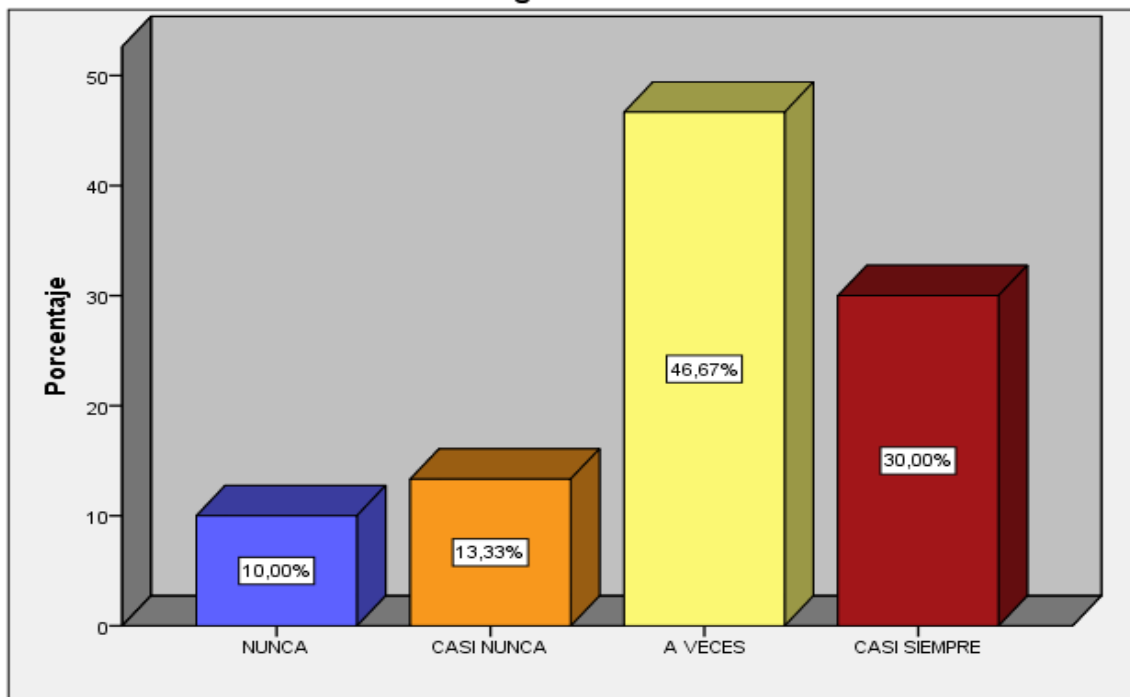
Anexo 58

54. Existen colaboradores que descuidan responsabilidades laborales en grupos grandes.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	14	46,7	46,7	70,0
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

54. Existen colaboradores que descuidan responsabilidades laborales en grupos grandes



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

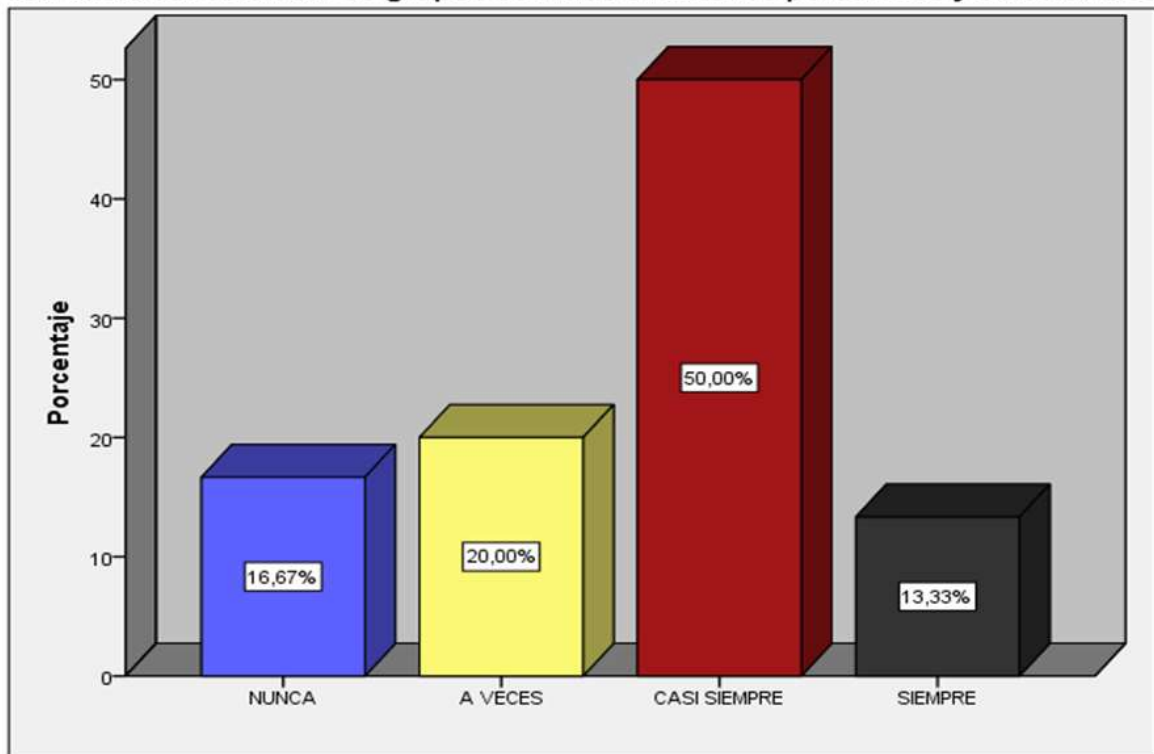
Anexo 59

55. Existe cohesión en los grupos con más similitudes personales y emocionales.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	6	20,0	20,0	36,7
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

55. Existe cohesión en los grupos con mas similitudes personales y emocionales



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

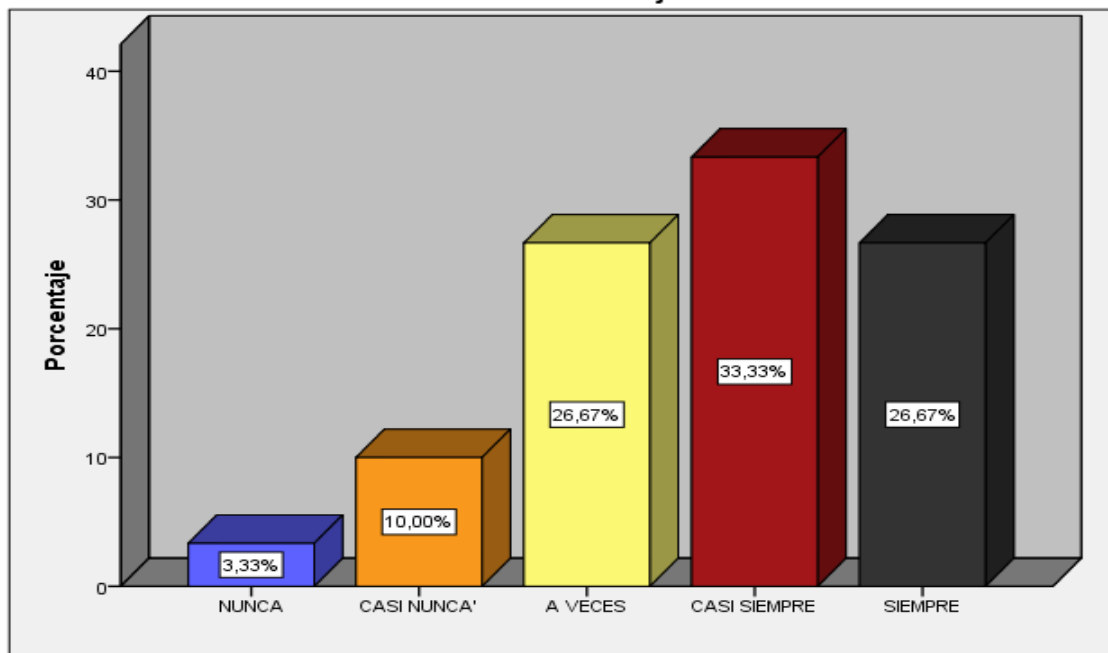
Anexo 60

56. Los grupos con mayor cohesión se debe a que pasan muchos tiempos juntos dentro del trabajo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA'	3	10,0	10,0	13,3
	A VECES	8	26,7	26,7	40,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

56. Los grupos con mayor cohesión se debe a que pasan mucho tiempo juntos dentro del trabajo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

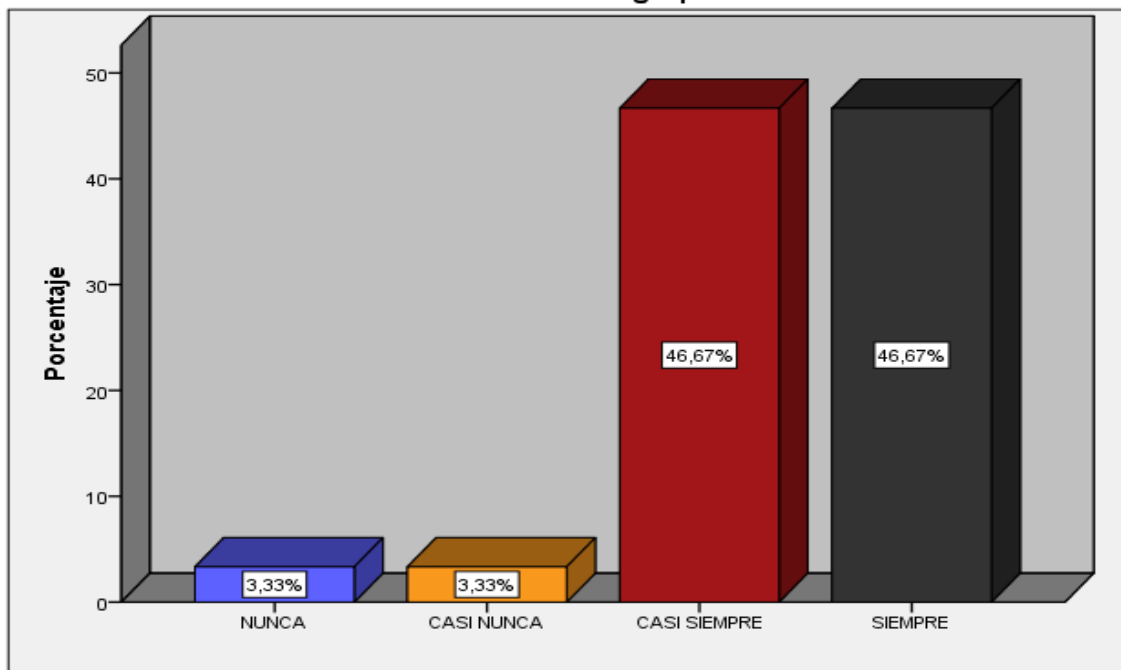
Anexo 61

57. El líder de grupo contribuye como factor clave a la atracción de nuevos miembros a su grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	CASI SIEMPRE	14	46,7	46,7	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

57. El líder de grupo contribuye como factor clave a la atracción de nuevos miembros a su grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

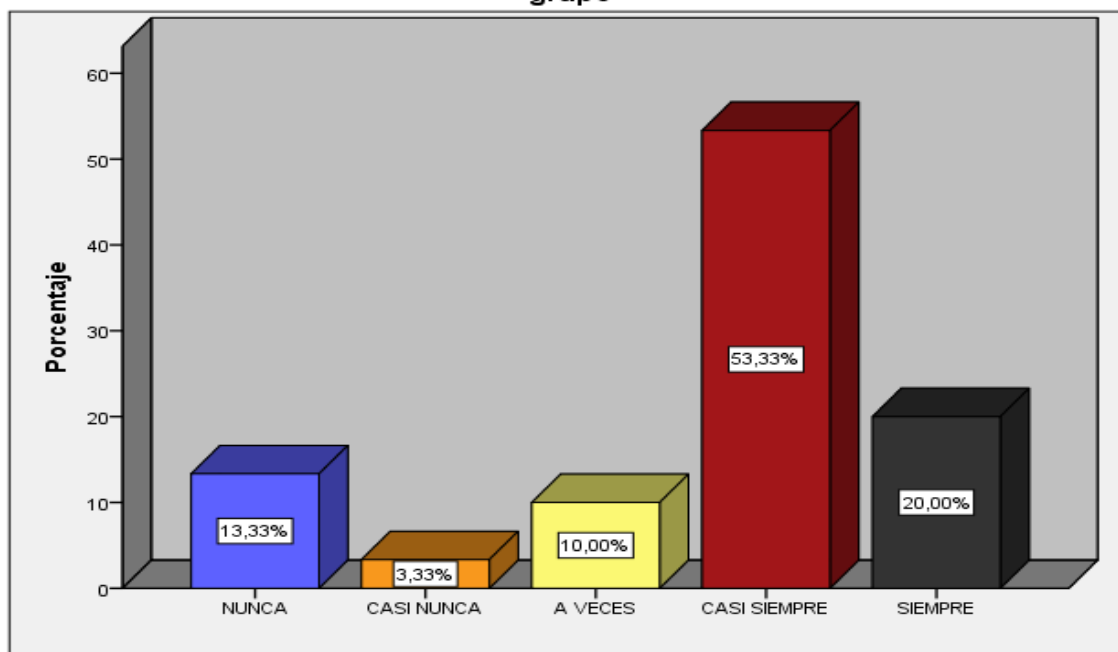
Anexo 62

58. Se sienten motivados los integrantes en la institución por pertenecer a un grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	16	53,3	53,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

58. Se sienten motivados los integrantes en la institución por pertenecer a un grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

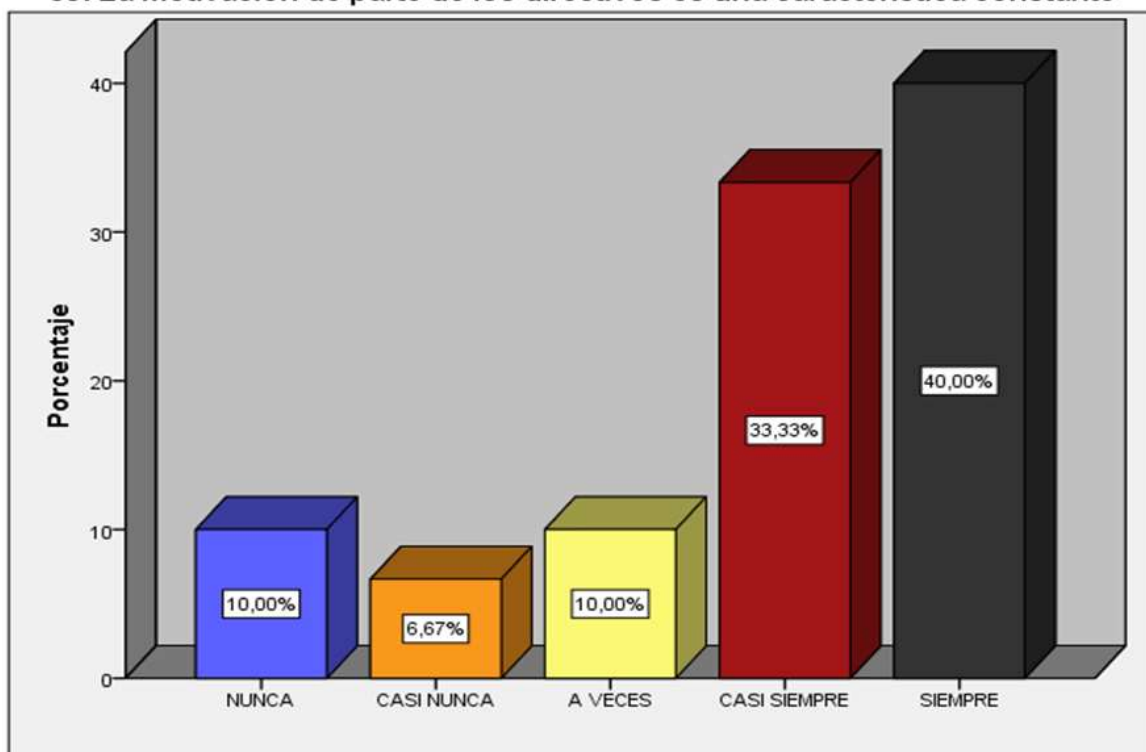
Anexo 63

59. La motivación de parte de los directivos es una característica constante.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

59. La motivación de parte de los directivos es una característica constante



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

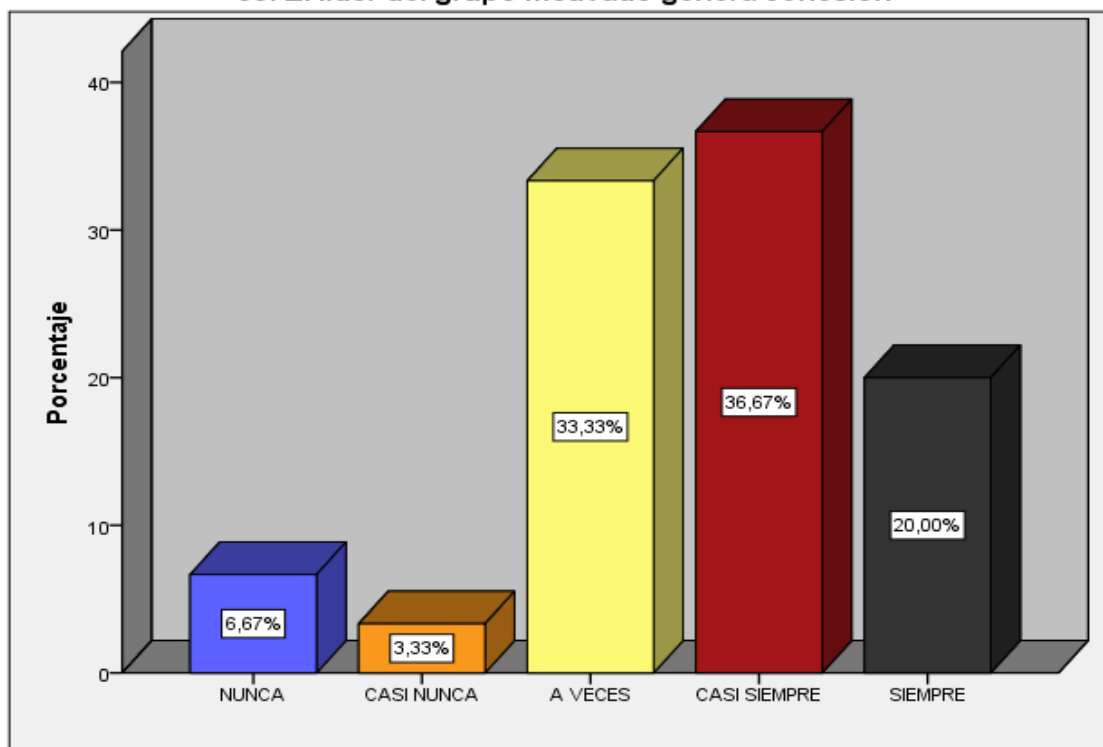
Anexo 64

60. El líder del grupo motivado genera cohesión.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	10,0
	A VECES	10	33,3	33,3	43,3
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

60. El líder del grupo motivado genera cohesión



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

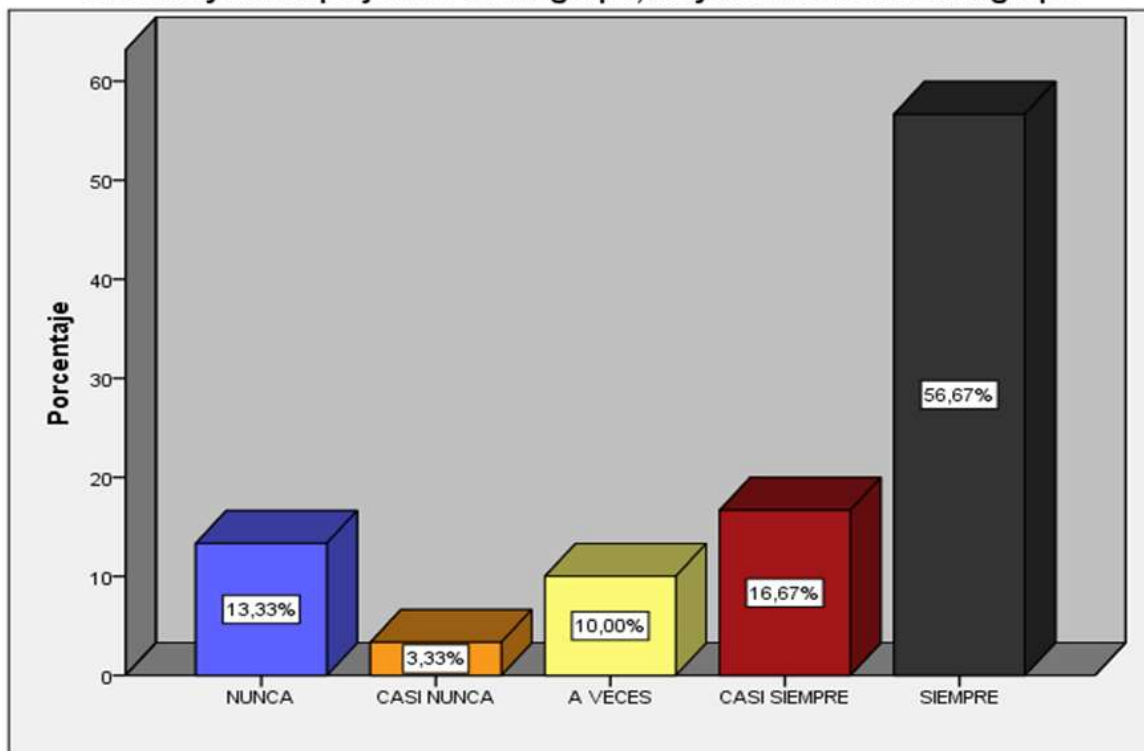
Anexo 65

61. A mayores tiempos juntos en un grupo, mayor será la cohesión grupal.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

61. A mayor tiempo juntos en un grupo, mayor será la cohesión grupal



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

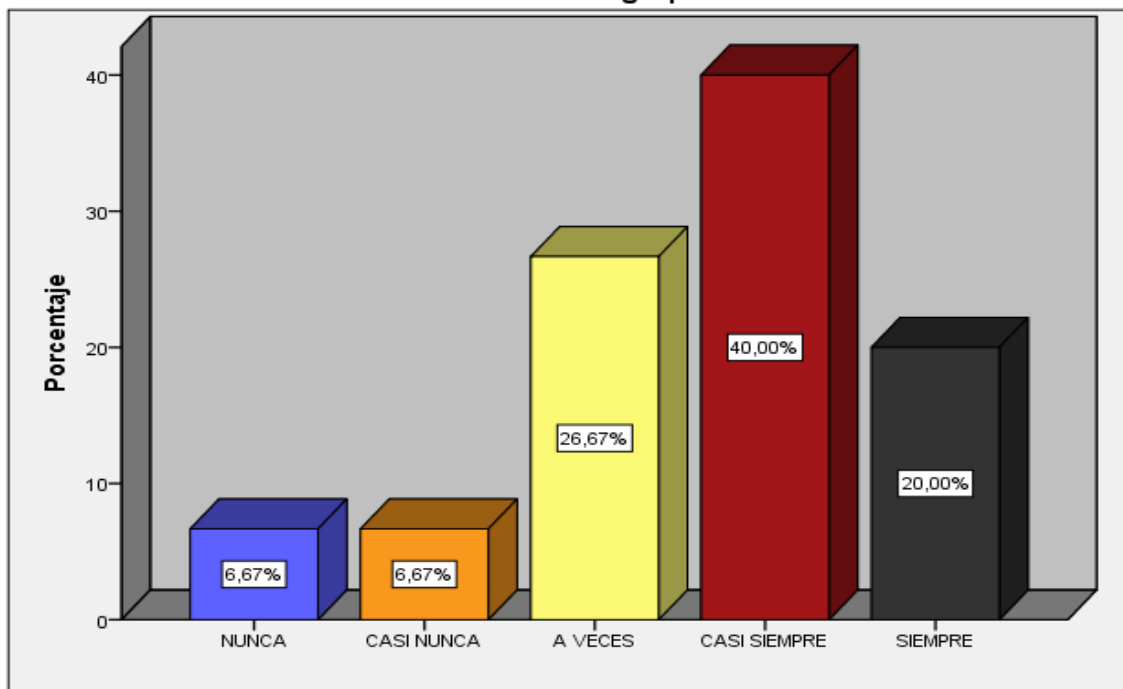
Anexo 66

62. El líder destina tiempo más allá de su horario de trabajo a fomentar la cohesión del grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	13,3
	A VECES	8	26,7	26,7	40,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

62. El líder destina tiempo mas allá de su horario de trabajo a fomentar la cohesión del grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

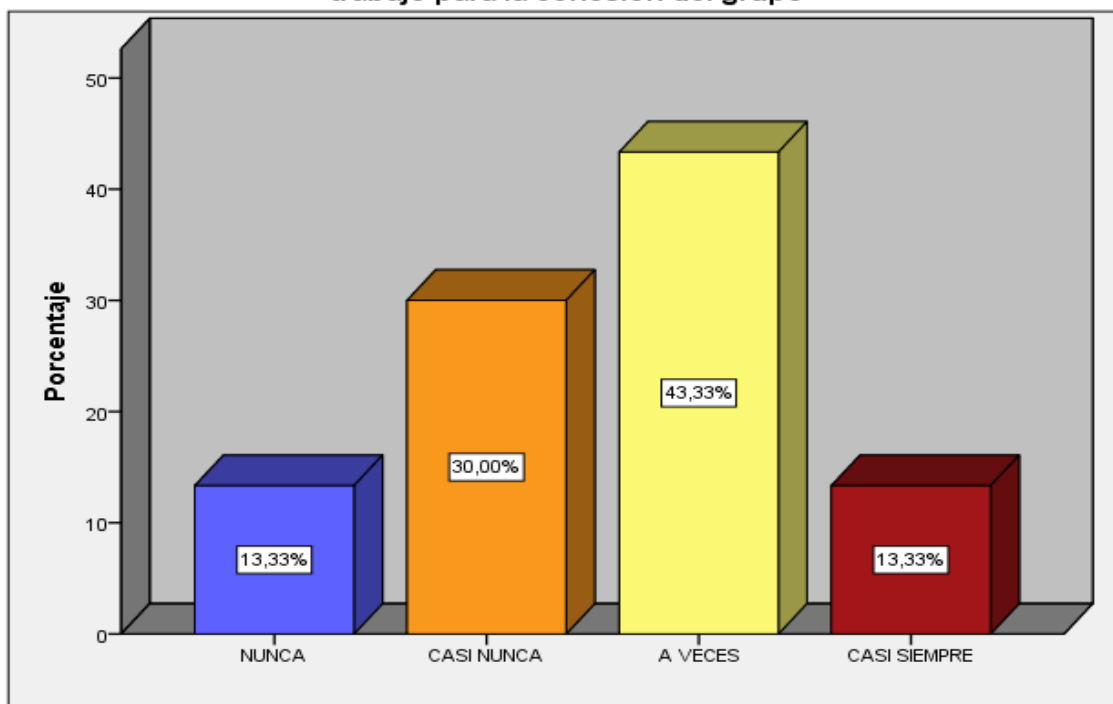
Anexo 67

63. Los integrantes del grupo disponen de tiempo más allá de su horario de trabajo para la cohesión del grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	9	30,0	30,0	43,3
	A VECES	13	43,3	43,3	86,7
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

63. Los integrantes del grupo disponen de tiempo más allá de su horario de trabajo para la cohesión del grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

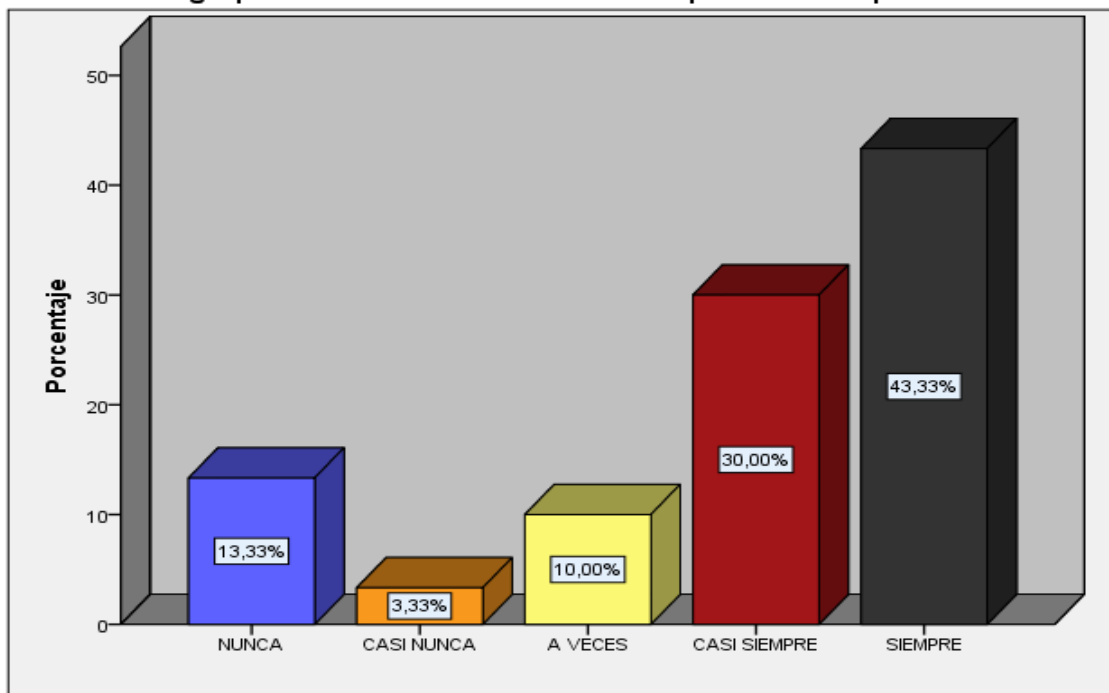
Anexo 68

64. Los grupos más cohesionados son más productivos que los otros.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

64. Los grupos más cohesionados son más productivos que los otros



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

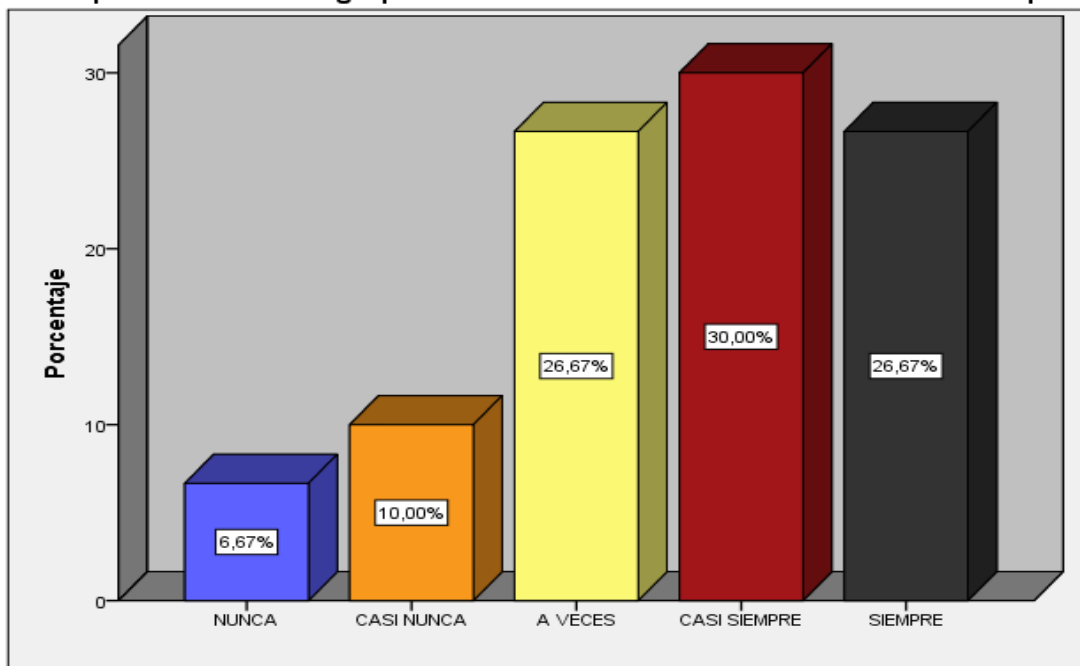
Anexo 69

65. La productividad del grupo está vinculado a normativas claras de desempeño.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

65. La productividad del grupo está vinculado a normativas claras de desempeño



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

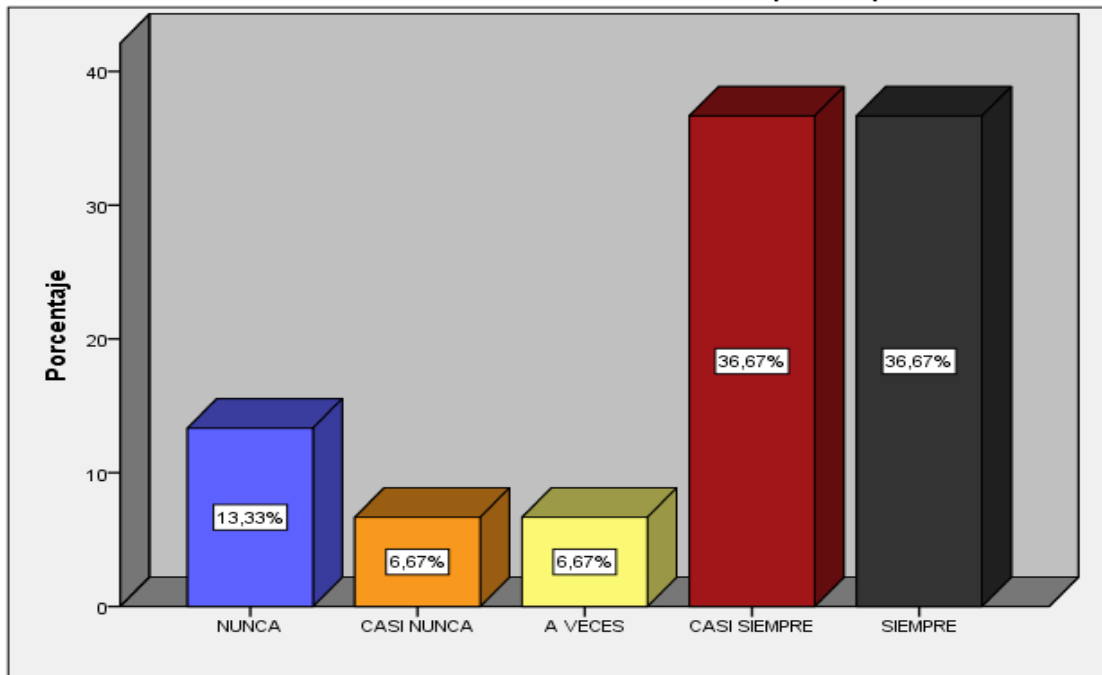
Anexo 70

66. Se reconoce al líder como elemento fundamental para la productividad.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	20,0
	A VECES	2	6,7	6,7	26,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

66. Se reconoce al lider como elemento fundamental para la productividad



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

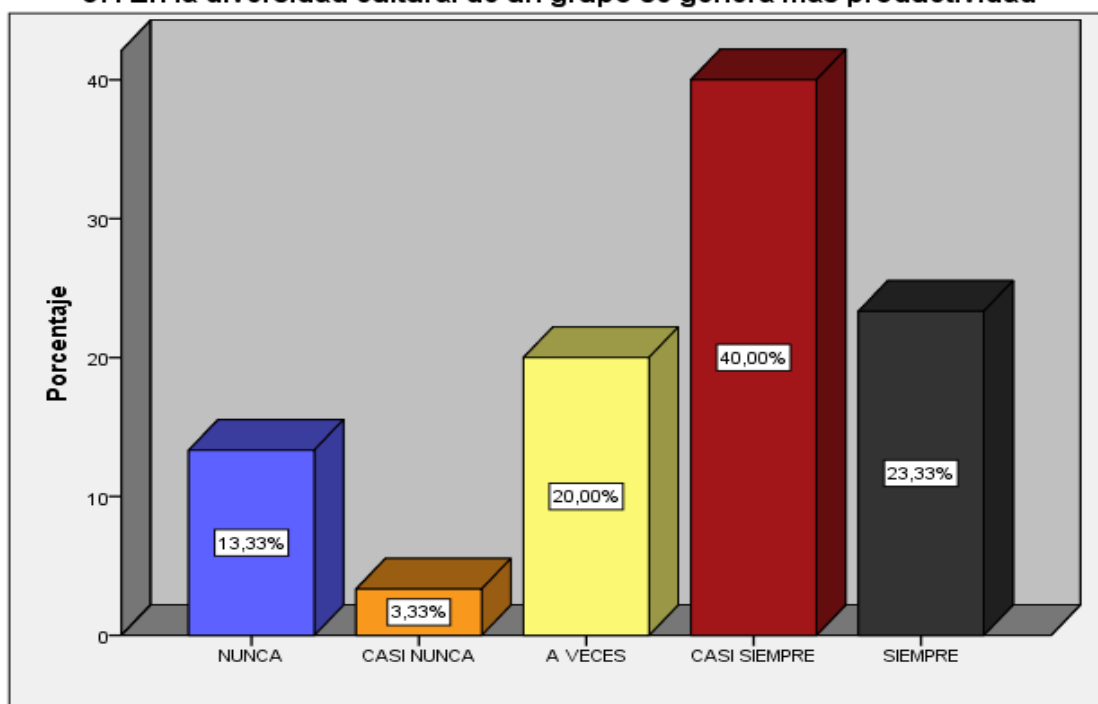
Anexo 71

67. En la diversidad cultural de un grupo se genera más productividad.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	16,7
	A VECES	6	20,0	20,0	36,7
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

67. En la diversidad cultural de un grupo se genera mas productividad



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

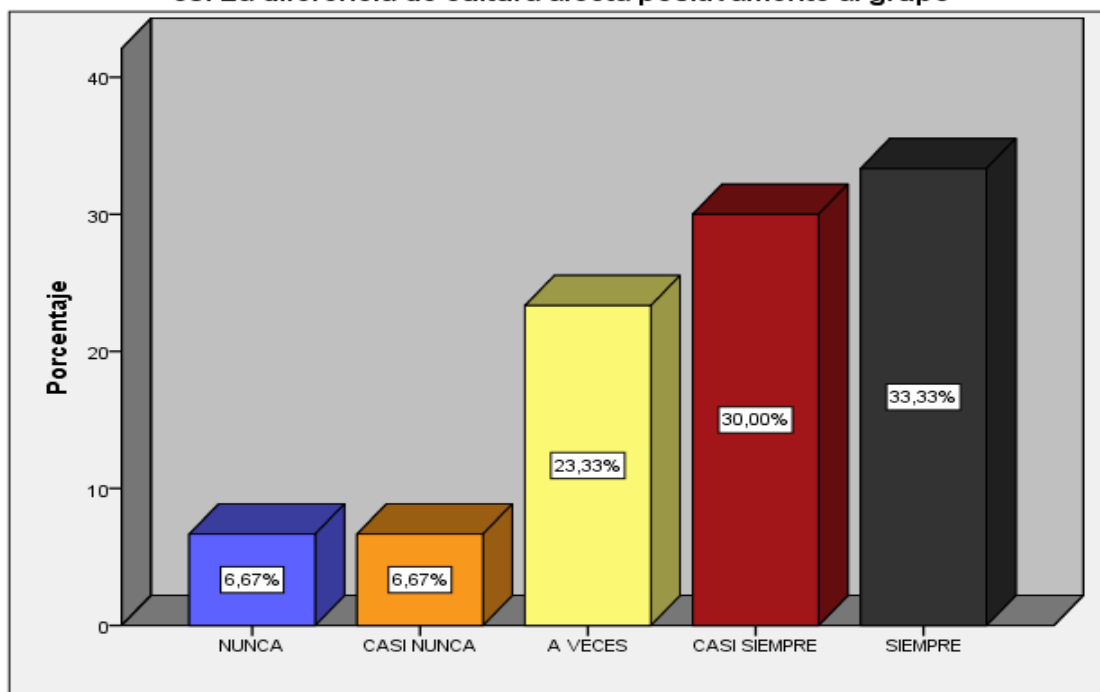
Anexo 72

68. La diferencia de cultura afecta positivamente al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	13,3
	A VECES	7	23,3	23,3	36,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

68. La diferencia de cultura afecta positivamente al grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

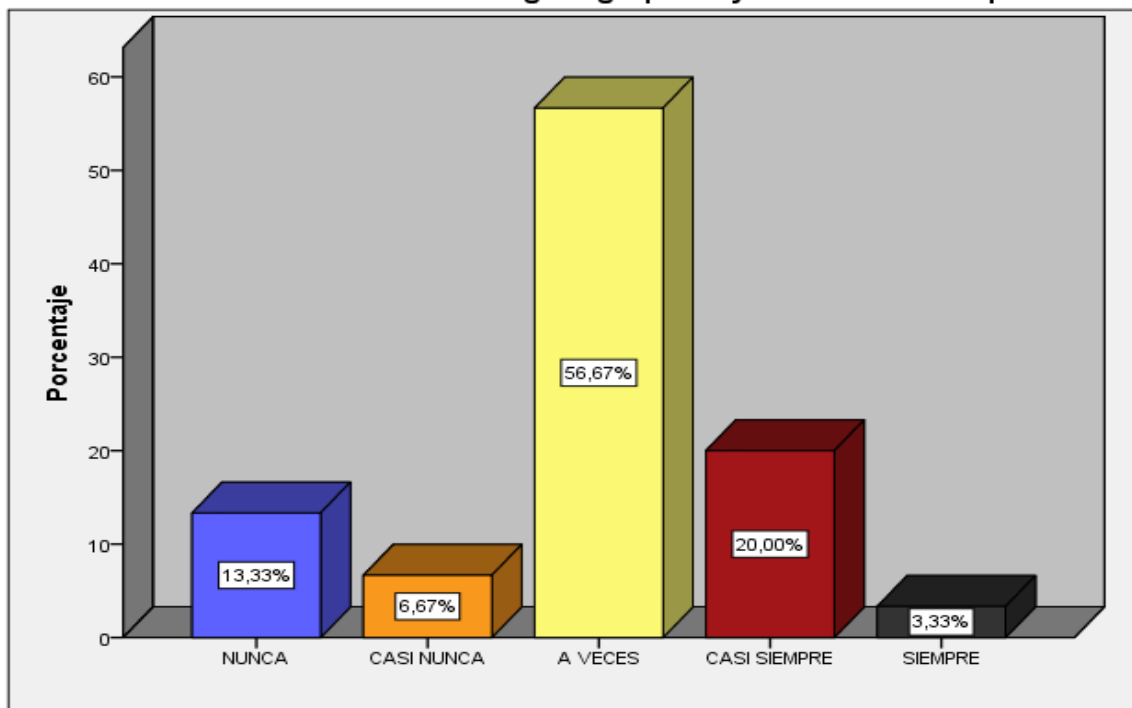
Anexo 73

69. Mientras más diversidad tenga el grupo mayor será su desempeño.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	20,0
	A VECES	17	56,7	56,7	76,7
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

69. Mientras más diversidad tenga el grupo mayor será su desempeño



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

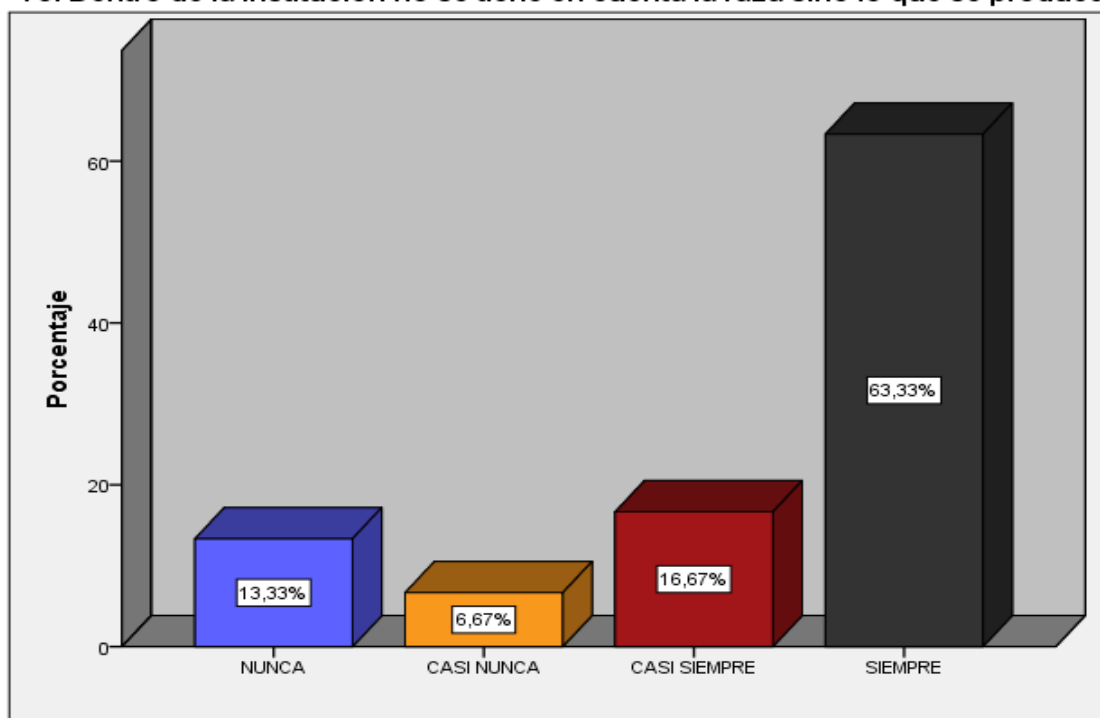
Anexo 74

70. Dentro de la institución no se tiene en cuenta la raza sino lo que se produce.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	20,0
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	36,7
	SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

70. Dentro de la institucion no se tiene en cuenta la raza sino lo que se produce



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

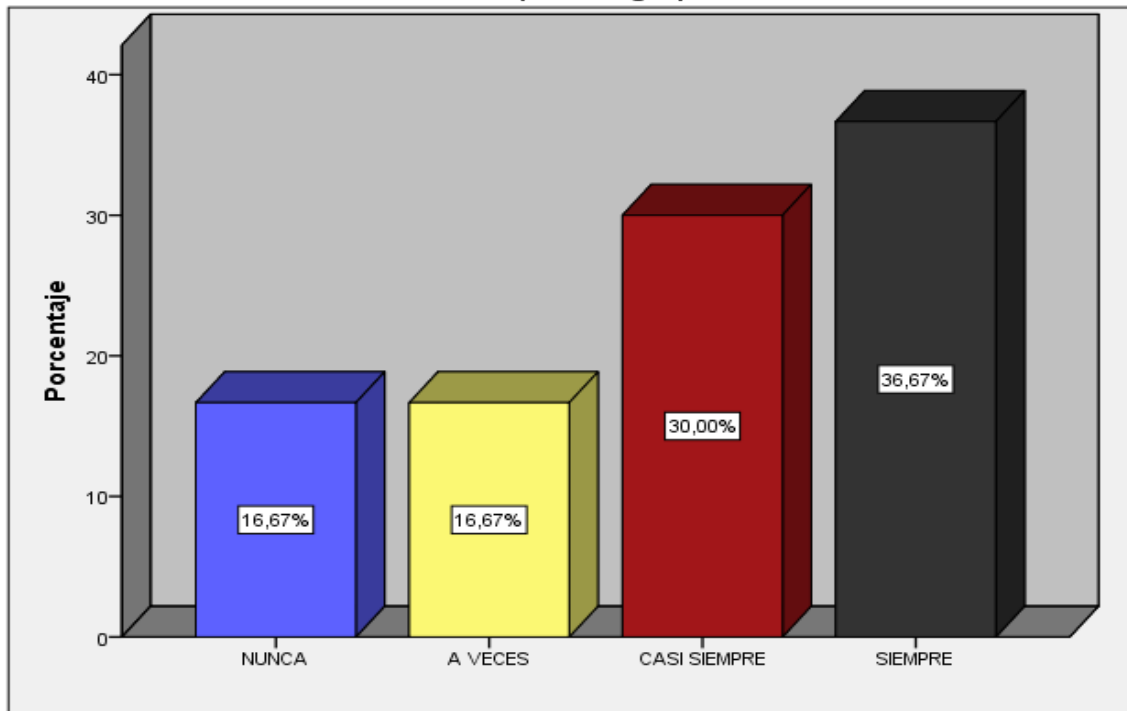
Anexo 75

71. La diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos de desempeño al grupo.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	5	16,7	16,7	33,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	63,3
	SIEMPRE	11	36,7	36,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

71. La diversidad de raza en los miembros genera aportes valiosos de desempeño al grupo



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

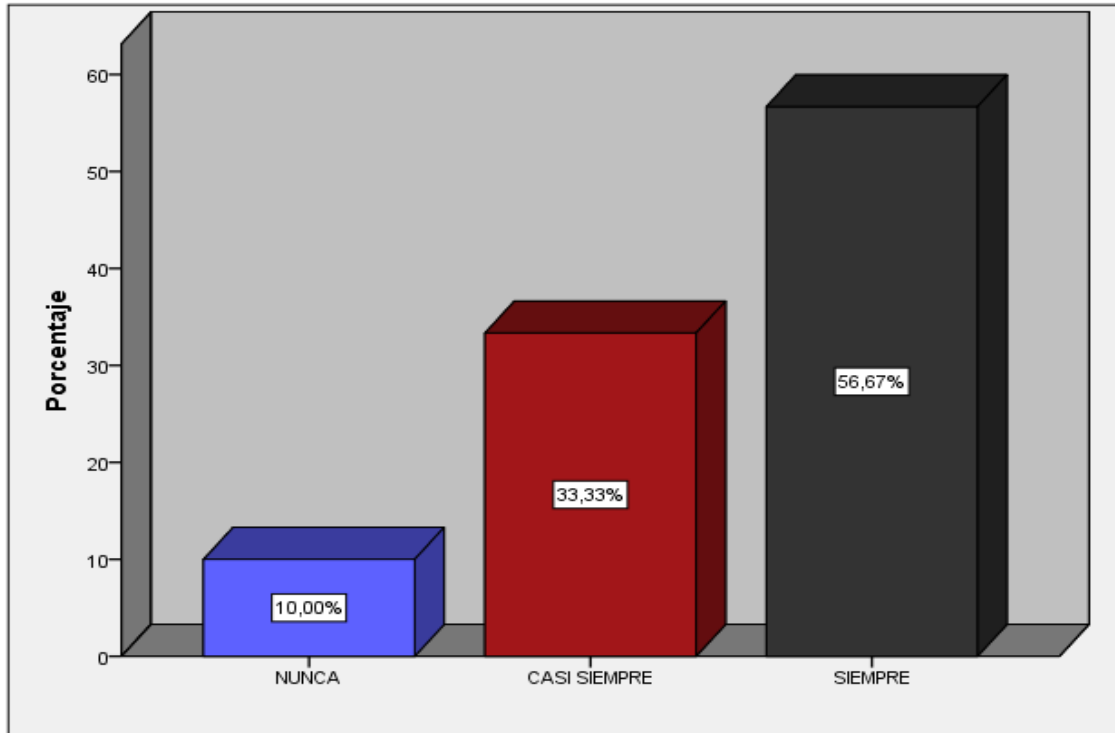
Anexo 76

72. Se aprovecha la diferencia de razas para el logro de objetivos grupales.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	43,3
	SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

72. Se aprovecha la diferencia de razas para el logro de objetivos grupales



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

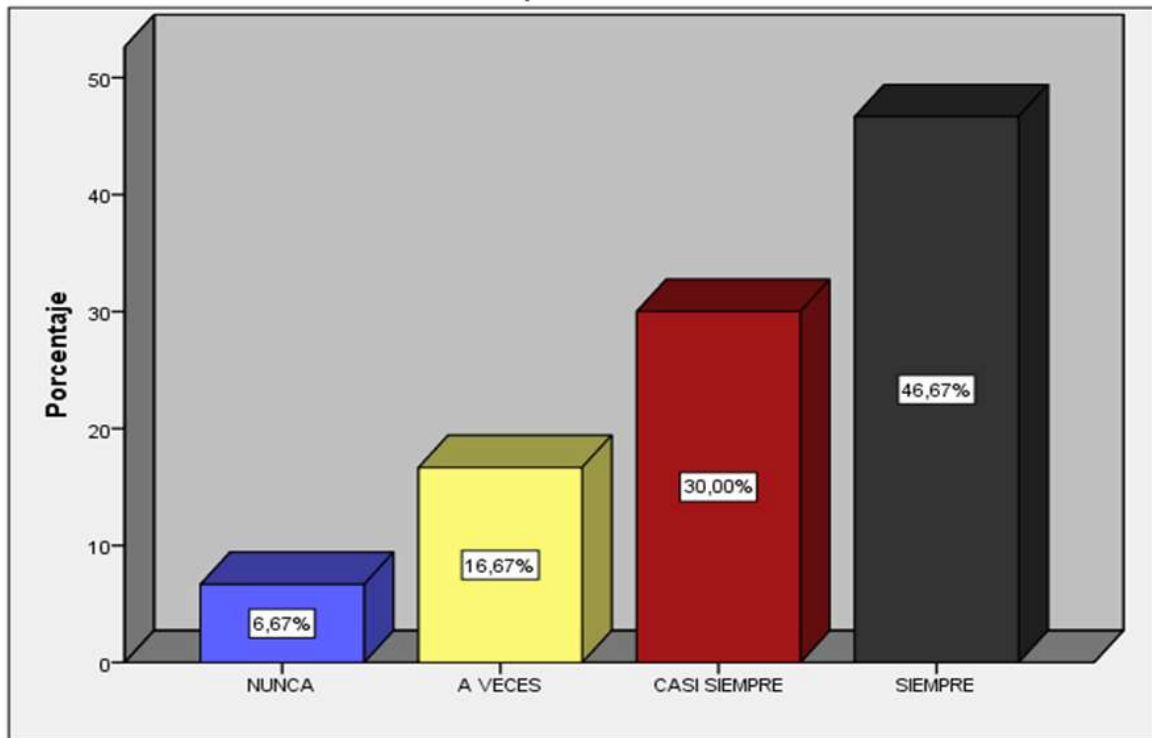
Anexo 77

73. Dentro de la institución no se tiene en cuenta el género sino lo que se produce.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	5	16,7	16,7	23,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

73. Dentro de la institucion no se tiene en cuenta el genero sino lo que se produce



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

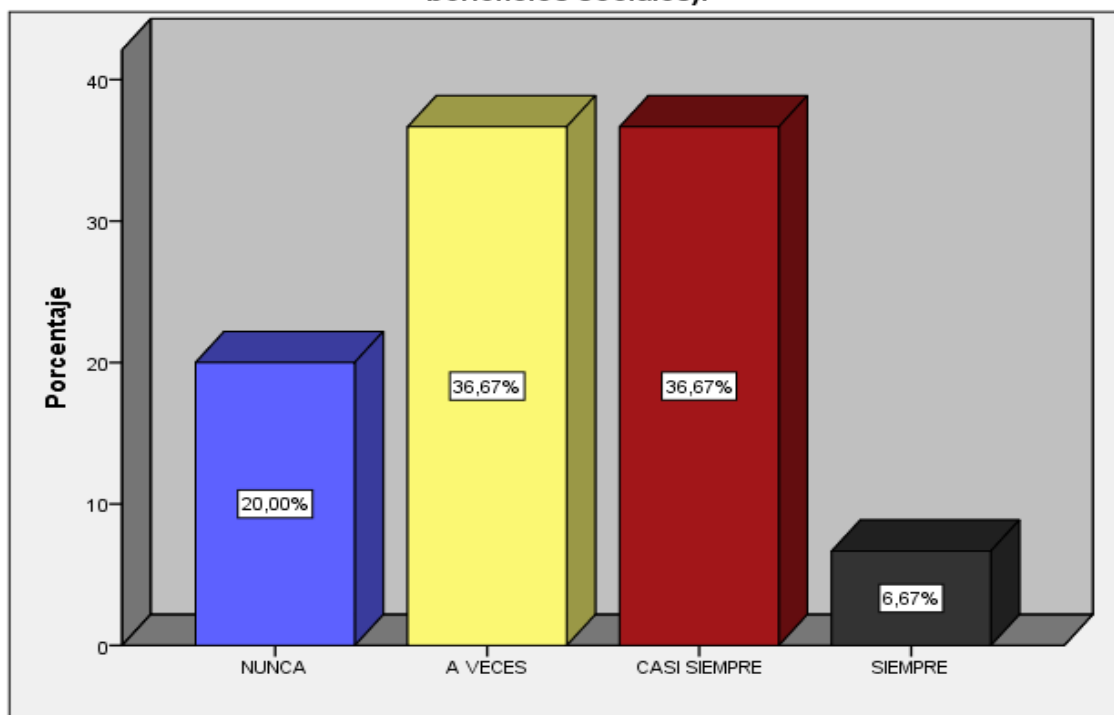
Anexo 78

74. El puesto de trabajo es competitivo en el mercado (salario, condiciones, beneficios sociales).

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	A VECES	11	36,7	36,7	56,7
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

74. El puesto de trabajo es competitivo en el mercado (salario, condiciones, beneficios sociales).



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

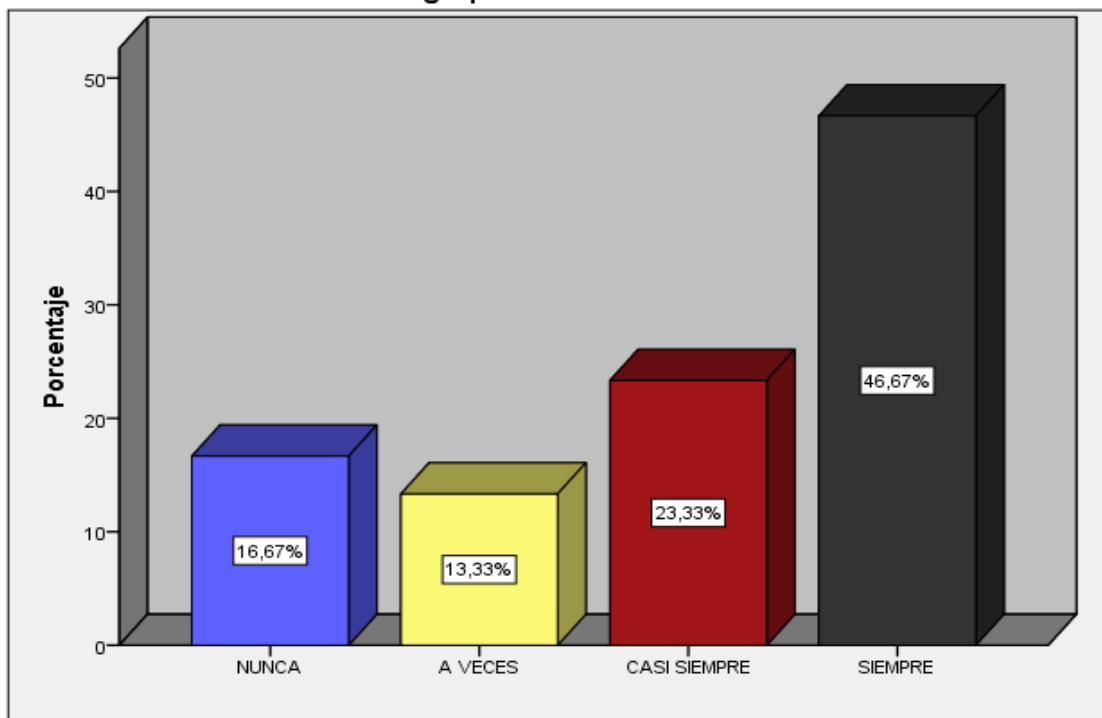
Anexo 79

75. La mezcla compartida de géneros en un grupo genera mayor rendimiento a los grupos de la institución

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
A VECES	4	13,3	13,3	30,0
CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	53,3
SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

75. La mezcla compartida de géneros en un grupo genera mayor rendimiento a los grupos de la institución



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

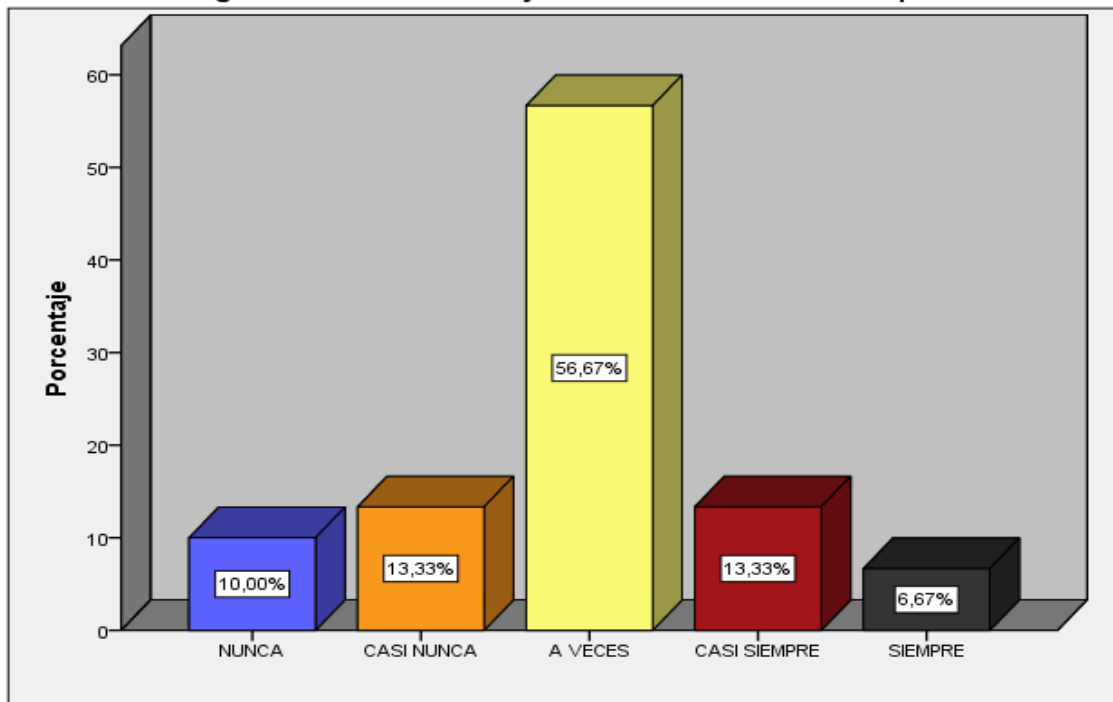
Anexo 80

76. Los integrantes con más semejanzas son más eficientes que los otros.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	17	56,7	56,7	80,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

76. Los integrantes con mas semejanzas son más eficientes que los otros



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

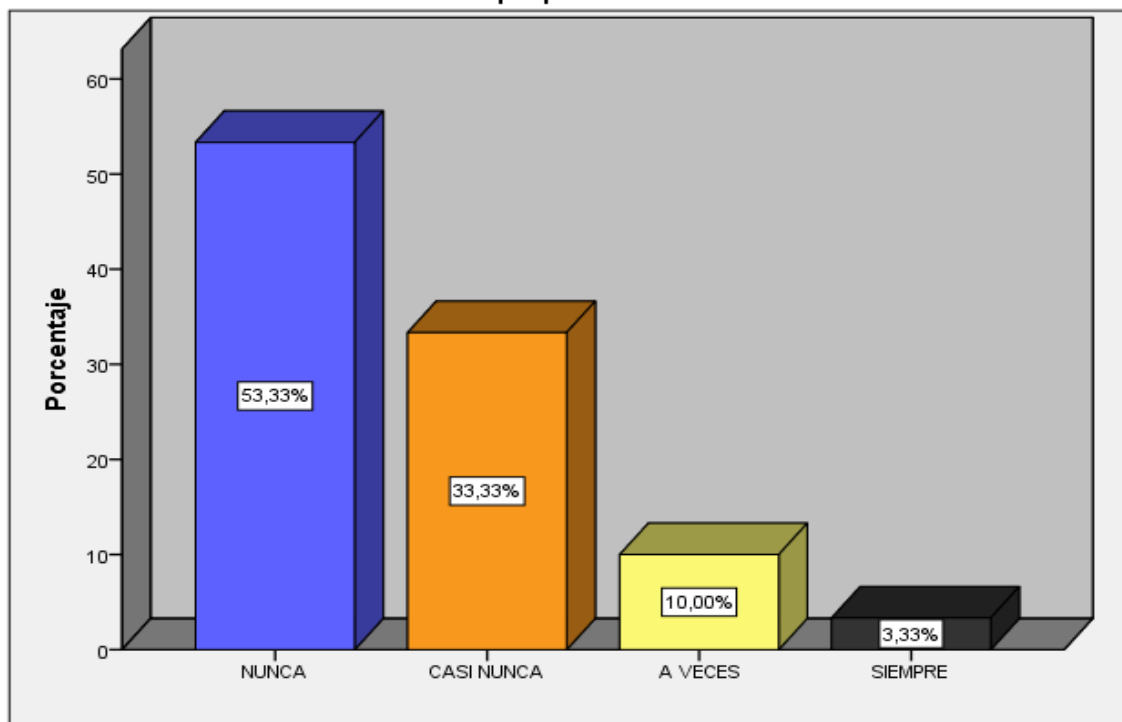
Anexo 81

77. Los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	53,3	53,3	53,3
	CASI NUNCA	10	33,3	33,3	86,7
	A VECES	3	10,0	10,0	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente : Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

77. Los grupos con semejanzas en producción, no importan si son grandes o pequeños



Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

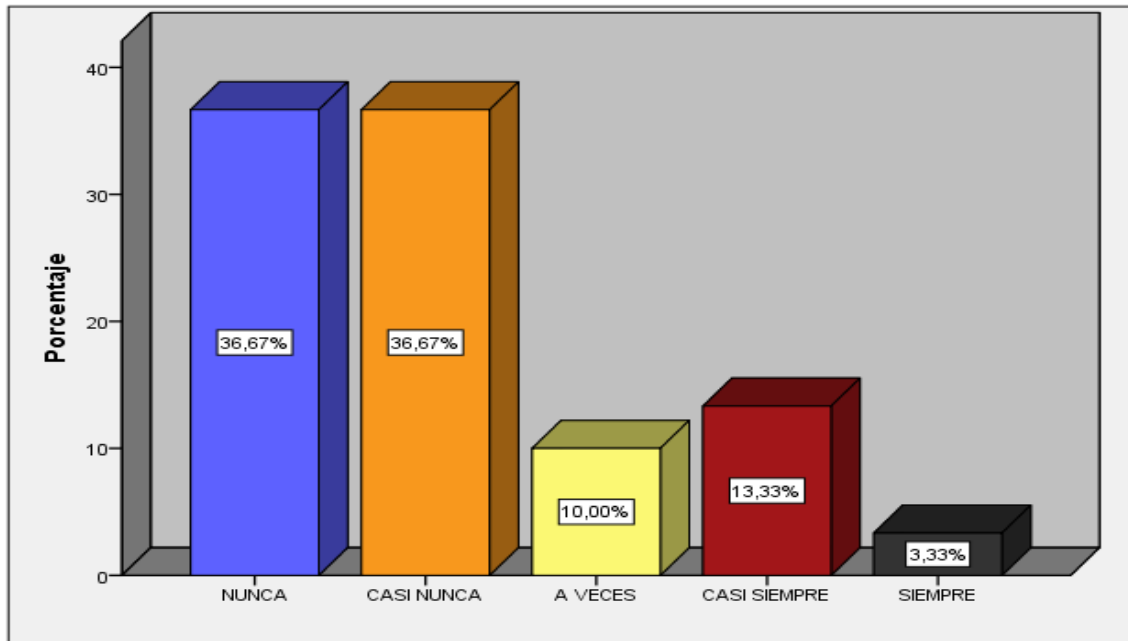
Anexo 82

78. La semejanza de personalidades en sus integrantes hace a un grupo más eficiente.

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	11	36,7	36,7	36,7
	CASI NUNCA	11	36,7	36,7	73,3
	A VECES	3	10,0	10,0	83,3
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	96,7
	SIEMPRE	1	3,3	3,3	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Fuente: Tomado de resultados obtenidos a través del SPSS 22.

78. La semejanza de personalidades en sus integrantes hace a un grupo más eficiente

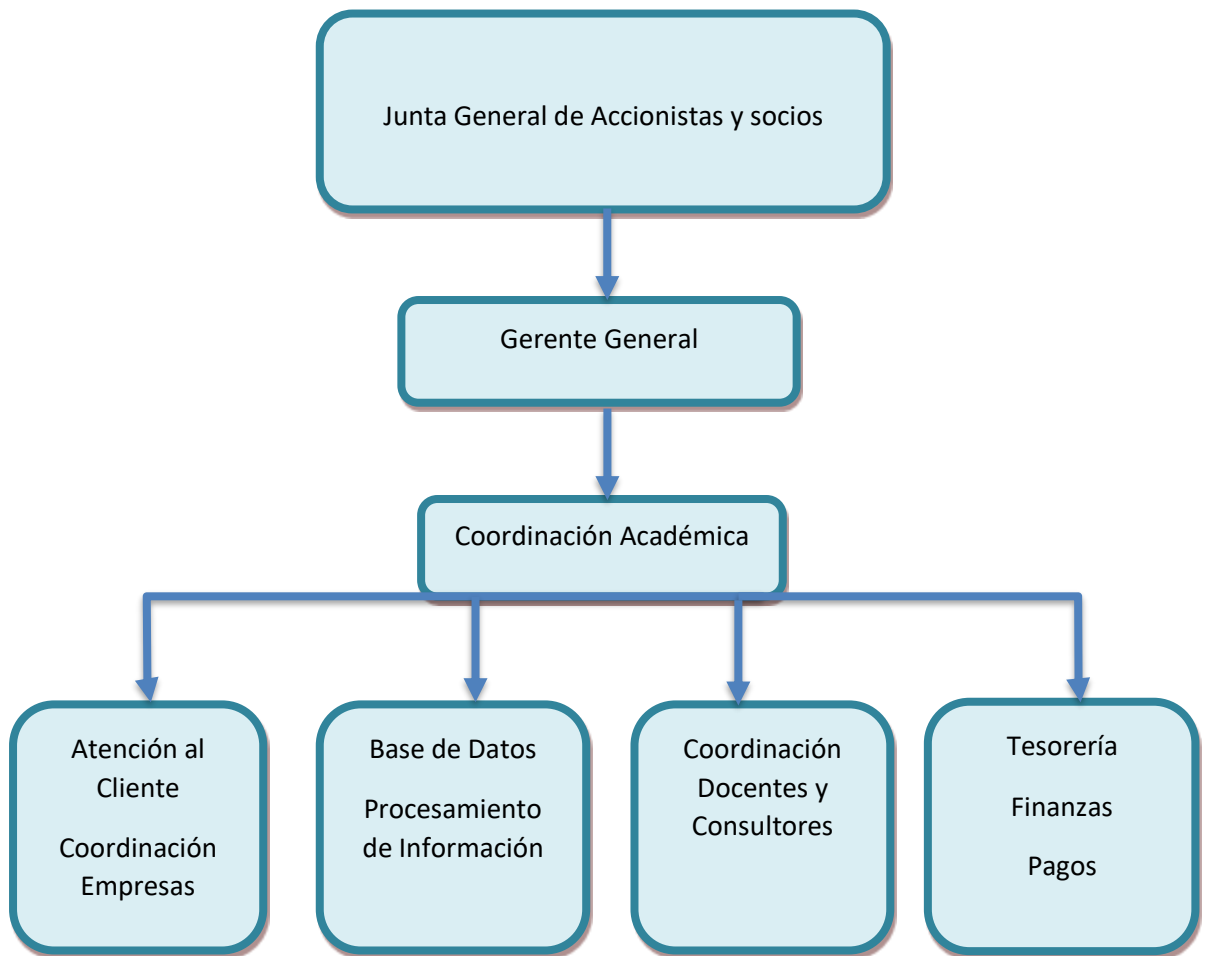


Fuente: Elaboración propia. Marzo 2015

Anexo 83

Organigrama de la Institución

La institución cuenta con la siguiente estructura orgánica:





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NEYRA CARBAJAL YRMA SORAYA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada "GRUPOS ORGANIZACIONALES EN UN CENTRO DE CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN EMPRESARIAL DEL DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA - PERIODO 2014", del (los) autor (autores) NAVARRO BRAVO GELLER ULISES, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 15% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 2015

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NEYRA CARBAJAL YRMA SORAYA DNI: 25828119 ORCID : 0009-0008-3182-6215	