

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, 2018**

**PRESENTADO POR**

**SARA PATRICIA CARHUANCHO CAPCHA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

**ASESOR**

**Mg. JOSÉ JAVIER FERNÁNDEZ GUERRA**

**LIMA -PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

A mis queridos hijos por comprenderme  
y motivarme a salir adelante.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y todos los Maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

## Índice

Páginas Preliminares	
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

## Capítulo I

### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Definición del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problema específico	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Hipótesis de la investigación	19
1.4.1. Hipótesis general	19
1.4.2. Hipótesis específicas	19

1.5. Variables e indicadores	20
1.6. Justificación de la investigación	21

## **Capítulo II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Definición de términos básicos	39

## **Capítulo III**

### **3. METODOLOGÍA**

3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Diseño de investigación	42
3.3. Población y muestra de la investigación	42
3.4. Técnicas para la recolección de datos	44
3.4.1. Descripción de los instrumentos	44
3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos	47
3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	49

## **Capítulo IV**

### **4. RESULTADOS**

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	51
--	----

## **Capítulo V**

### **5. DISCUSIÓN**

5.1. Discusión de resultados	79
5.2. Conclusiones	83
5.3. Recomendaciones	85
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	87
<b>ANEXOS</b>	91
Anexo 1. Matriz de consistencia	92
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos	93
Anexo 3. Base de datos	97

## Lista de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable trabajo en equipo</i>	20
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable desarrollo organizacional</i>	20
Tabla 3	<i>Personal de la Corte Superior de Justicia de Junín</i>	42
Tabla 4	<i>Baremo de la variable trabajo en equipo</i>	46
Tabla 5	<i>Baremo de la variable desarrollo organizacional</i>	47
Tabla 6	<i>Resultado de la validez de contenido del instrumento trabajo en equipo</i>	48
Tabla 7	<i>Resultado de la validez de contenido del instrumento desarrollo organizacional</i>	48
Tabla 8	<i>Resultado de la validez de contenido de los cuestionarios de trabajo en equipo y desarrollo organizacional</i>	49
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencias de trabajo en equipo según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín</i>	51
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencias de coordinación según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	53
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencias de ideas de innovación según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	54
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencias de habilidades según trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	55
Tabla 13	<i>Distribución de frecuencias de toma de decisiones según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	57
Tabla 14	<i>Distribución de frecuencias de desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	58

Tabla 15	<i>Distribución de frecuencias de la tecnología según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	59
Tabla 16	<i>Distribución de frecuencias de las personas según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	60
Tabla 17	<i>Distribución de frecuencias de los procesos según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	61
Tabla 18	<i>Distribución de frecuencias de la estructura según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	62
Tabla 19	<i>Distribución bidimensional de frecuencias de trabajo en equipo y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	63
Tabla 20	<i>Distribución bidimensional de frecuencias de trabajo en equipo y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	65
Tabla 21	<i>Distribución bidimensional de frecuencias de ideas de innovación y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	66
Tabla 22	<i>Distribución bidimensional de frecuencias de habilidades y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	68
Tabla 23	<i>Distribución bidimensional de frecuencias de habilidades y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	69
Tabla 24	<i>Prueba de normalidad de las dos variables de estudio</i>	71
Tabla 25	<i>Correlación entre los niveles de trabajo en equipo y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	72



Tabla 26	<i>Correlación entre los niveles de coordinación y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	73
Tabla 27	<i>Correlación entre los niveles de idea de innovación y el desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	75
Tabla 28	<i>Correlación entre los niveles de habilidades y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	76
Tabla 29	<i>Correlación entre los niveles de toma de decisiones y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</i>	77

## Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	Trabajadores entrevistados según nivel de trabajo en equipo en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	52
<i>Figura 2</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel coordinación en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	53
<i>Figura 3</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de ideas de innovación en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	54
<i>Figura 4</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de habilidades en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	56
<i>Figura 5</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de toma de decisiones en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	57
<i>Figura 6</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	58
<i>Figura 7</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de tecnología en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	59
<i>Figura 8</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de personas en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	60
<i>Figura 9</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de procesos en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	61
<i>Figura 10</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de estructura en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	62
<i>Figura 11</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de trabajo en equipo y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	64

<i>Figura 12</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de coordinación y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	65
<i>Figura 13</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de ideas de innovación y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	67
<i>Figura 14</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de habilidades y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	68
<i>Figura 15</i>	Trabajadores entrevistados según el nivel de toma de decisiones y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.	70

## Resumen

El objetivo de la presente investigación consiste en delimitar la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la unidad de planeamiento y desarrollo del poder Judicial de Junín, 2018.

El tipo de investigación implementada es de tipo correlacional causal, de diseño no experimental. La muestra fue de 95 trabajadores de un total de 125 que conformaron la población en la Corte Superior de Justicia de Junín. Los cuestionarios utilizados cumplen con los requisitos de confiabilidad y validez. El método utilizado para analizar los datos responde a la prueba no paramétrica y al estadístico de correlación.

Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,372$ , entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de 0.000 menor a  $<$  de 0,05. Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor al valor de 0,05; y al existir una correlación débil entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, en tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Afirmando que existe una relación poco significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín.

Palabras claves: trabajo en equipo, desarrollo organizacional, coordinación, ideas de innovación, habilidades y toma de decisiones.

## **Abstract**

The objective of this research is to define the relationship between teamwork and organizational development in the planning and development unit of the Judicial Power of Junín, 2018.

The type of research implemented is of the causal correlation type, of non-experimental design. The sample was 95 workers out of a total of 125 that made up the population in the Superior Court of Justice of Junín. The questionnaires used meet the requirements of reliability and validity. The method used to analyze the data responds to the non-parametric test and the correlation statistic.

The results of the statistical analysis refer to a weak relationship according to Rho of Spearman of  $Rho = 0,372$ , between team work and organizational development with a level of significance of 0.000 meno at  $<of 0.05$ . As it is concluded, that being the value of significance less than the value of 0.05; and since there is a weak correlation between teamwork and organizational development, in this sense the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Affirming that there is an insignificant relationship between teamwork and organizational development in the Superior Court of Justice of Junín.

Key words: teamwork, organizational development, coordination, innovation ideas, skills and decision making.

## **Introducción**

En las últimas décadas el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional ha cobrado importancia, tanto a nivel internacional como nacional. Las empresas públicas como privadas de hoy en día buscan promover el trabajo en equipo dentro de las organizaciones a fin de mantener su imagen y el prestigio institucional. En tal sentido, se busca al interior de las organizaciones el trabajo en equipo de los colaboradores a fin de promover un buen clima organizacional.

La pretensión de alcanzar un desarrollo organizacional en base al trabajo en equipo al interior de las empresas, juega un rol importante sobre todo porque influye en la coordinación, la innovación, el desarrollo de las habilidades y la toma de decisiones.

Los ejecutivos, los colaboradores, los trabajadores y las personas vinculadas a la organización con los que se promueve el trabajo en equipo que se ve reflejada en el uso de la tecnología, manejo de las personas, procesos y estructura.

En tal sentido la presente investigación busca delimitar la relación del trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. El desarrollo de la presente tesis presenta cinco capítulos.

En el Capítulo I, se detalla lo referente al planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, se define los problemas, los objetivos, se sostiene las hipótesis, las variables e indicadores y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II, se fundamenta el marco teórico y conceptual, donde se explora los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de los términos básicos.

En el Capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas para la recolección de datos, la descripción de los instrumentos en su validez y confiabilidad de instrumentos, llegando a desarrollar las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

En el Capítulo IV, se realiza la presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras, describiendo las variables, dimensiones y realizando la contratación de las hipótesis de investigación con los datos recogidos a través de los instrumentos.

En el Capítulo V, se presenta la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones desprendidas de la investigación, con fundamento en las fuentes de información y los anexos.

## **Capítulo I**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Las organizaciones como tal están compuestas por un conjunto de personas que no solo nos referimos a los trabajadores, sino también a los administrativos, gerentes, clientes y la comunidad en general que tiene vínculos con la institución, sin embargo, los ejecutivos muchas veces se obstinan en el logro de aprendizajes y descuidan la parte organizacional. Tal es así que la comunicación aún es practicada de manera formal y vertical, lo que limita la coordinación y el trabajo en equipo, y esto se graba porque profesionales por las necesidades personales que tienen que cubrir se han vuelto personalistas y no comparten sus conocimientos o experiencias anteriores que permitan mejorar o incrementar la innovación, por otra parte la ciudadanía en general tiene una pésima opinión de la Corte Superior de



Justicia, y por el contrario hasta rechazan a las instituciones estatales por el mal manejo organizacional.

La realidad antes descrita no es ajena en las instituciones de la Corte Superior de Justicia del Perú, la política institucional sigue centrada en el interés de los trabajadores y no en cómo mejorar el desarrollo de las organizaciones desde las bases, capacitar al personal en la parte administrativa, el manejo de las emociones, el fortalecimiento de las habilidades, el uso de la tecnología, entre otros que permitan el desarrollo organizacional.

En las instituciones de la Corte Superior de Justicia del Estado la realidad es muy semejante, porque los gerentes, administradores de justicia y Jefes de Unidades solo se limitan a ordenar, a tomar las decisiones solos en base a las normas, no consideran a los ciudadanos para diseñar políticas de mejora, por otra parte los Jueces, Secretarios, Asistentes y el Jefe de área administrativa imitan el estilo de dirección, practican la comunicación formal y muchas veces buscan castigar o emitir un memorando por el error generados, no teniendo la capacidad de buscar la mejora de las relaciones humanas, de también enseñar a los colegas, y definitivamente esto ocasiona el rompimiento de las relaciones humanas, que luego se evidencia en el desgano y colaboración para lograr los objetivos organizacionales.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?

### **1.2.2. Problema específico**

¿Cómo la coordinación se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?

¿Cómo la idea de innovación se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?

¿Cómo las habilidades se relacionan con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?

¿Cómo la toma de decisiones se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Delimitar la relación entre el trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Delimitar la relación entre la coordinación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Delimitar la relación entre la idea de innovación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Delimitar la relación entre las habilidades con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Delimitar la relación entre la toma de decisiones con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

#### **1.4. Hipótesis de la investigación**

##### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

##### **1.4.2. Hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre la coordinación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Existe una relación significativa entre la idea de innovación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Existe una relación significativa entre las habilidades con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Existe una relación significativa entre la toma de decisiones con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## 1.5. Variables e indicadores

Variable independiente (X) Trabajo en equipo

Variable dependiente (Y) Desarrollo organizacional

Tabla 1

*Operacionalización de la variable trabajo en equipo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Coordinación	Estrategias	1-3	Ordinal: Likert	Deficiente [6 - 12]
	Patrón de conducta	2-6		
Ideas de innovación	Ideas	7-9	1 Nunca	Bajo [13 - 18]
	conocimientos	10-12		
Habilidades	Habilidades técnicas	13-15	2 Casi nunca	Adecuado [19 - 24]
	Habilidades humanas	16-18	3 A veces	
	Habilidades conceptuales	19-21	4 Casi siempre	
Toma de decisiones	Alternativas	22-23	5 Siempre	Alto [25 -30]
	Participación	24-25		

*Nota:* Elaboración propia.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desarrollo organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Tecnología	Tecnologías de información	1-3	Ordinal: Likert	Deficiente [6 - 12]
	Tecnologías de comunicación	4-6		
Personas	Rendimiento	7-9	1 Nunca	Bajo [13 - 18]
	Línea de carrera	10-11		
Procesos	Procesos establecidos	12-13	2 Casi nunca	Adecuado [19 - 24]
	Conocimiento de los procesos	14-17	3 A veces	
			4 Casi siempre	
Estructura	Estructura organizacional	18-19	5 Siempre	Alto [25 -30]
	Organigrama	20-21		

*Nota:* Elaboración propia

## **1.6. Justificación de la investigación**

### Justificación teórica

El estudio se desarrolló bajo el fundamento de la teoría clásica de organización, donde se sostuvo que toda organización tiene una estructura organizacional y funcional, la misma que permite conocer la relación entre cada área, así como la comunicación entre ellas, sin embargo, es preciso indicar que otra teoría fundamental es la de las relaciones humanas, porque los colaboradores son los que dan vida a la misma y la sinergia de su esfuerzo permite el logro de los objetivos, los mismos que son comunes para todos tal como lo señaló la teoría de la administración por objetivos.

En este sentido, la sinergia de las teorías antes señaladas permitió comprender el problema que se evidencia en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018, por lo tanto, a partir de la revisión de estas se comprenderá otros problemas que persisten en las oficinas de las instituciones de administración de la Justicia.

### Justificación práctica

El trabajo permitió conocer desde la perspectiva de la organización de la Justicia como es la comunicación organizacional al interior de las instancias de la Corte Superior de Justicia de Junín, con énfasis en el trabajo en equipo y el desarrollo de las organizaciones, por lo que a partir de los resultados obtenidos reside la necesidad de realizar la intervención a nivel de la gestión institucional de la Corte Superior, porque los profesionales no se involucran en las tareas para el logro de los objetivos organizacionales, muchos prefieren estar centrados en la resolución de casos particularizados y no aportar al prestigio institucional viendo los casos de interés de los ciudadanos.

## Justificación metodología

Se justifica porque la investigación se llevó a cabo siguiendo las directrices metodológicas comprobadas del trabajo científico, para lo cual se identificó dos variables las cuales son: trabajo en equipo y desarrollo organizacional, las mismas que se estudiaron bajo el fundamento teórico del enfoque cuantitativo, de un diseño no experimental correlacional, asimismo para la recopilación de los datos se diseñaron dos cuestionarios, previamente validados y que se determinaron la confiabilidad, luego se aplicó a la muestra de estudio a un grupo de profesionales que laboran en la Corte Superior de Justicia de Junín, para finalmente informar los resultados descriptivos y de modo inferencial; con el apoyo de la prueba de Correlación de Spearman, básicamente porque las variables fueron medidas con escala de Likert y no merecía aplicar la prueba de normalidad.

## Capítulo II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Tesis de magister en Administración. Colombia.

El interés de esta investigación fue identificar los aportes de las dimensiones Liderazgo, Comunicación y Trabajo en equipo al clima organizacional en el caso Bancolombia, Arauca. Para ello se utilizó el instrumento de recolección de datos adaptado

Organizational Climate Questional, modelo de Litwin y Stringer. Los resultados demostraron que las 03 dimensiones aplicadas para la determinación del clima se encuentran percibidas de forma positiva por los empleados de la organización. Se constató que el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son componentes claves que aportan significativamente a la gestión administrativa del sistema, convirtiéndose en un valor agregado para la competitividad y productividad de la empresa Grupo Bancolombia, Arauca. A partir de dicho resultado se muestran algunas recomendaciones para mejorar la percepción del clima organizacional.

Lucas G., C. (2012). *El Trabajo en Equipo: un Estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca*. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. España. Utilizando el método de análisis de enfoque cualitativo. Llegó a la siguiente conclusión como hemos podido constatar a lo largo de esta tesis, el diseño del trabajo en los hospitales y las relaciones que se establecen entre sus trabajadores, están influenciados por un complejo entramado de factores culturales.

A modo de síntesis podemos destacar la importancia del dominio del modelo médico hegemónico, a partir del cual se establece el sistema de estatus y jerarquización propio de los hospitales, así como la asignación de roles y tareas, muy ligados también a la atribución de roles sexuales. De manera que la división, valoración del trabajo y las desigualdades de poder tiene su origen en la construcción social de imágenes y simbolismos que han conformado los distintos roles sociales y las diferencias de género que contribuyen a mantener una “independencia subordinada” de los profesionales de enfermería (mayoritariamente mujeres) frente a los profesionales médicos.



Martínez, I. R. (2012). *Desarrollo organizacional de una cooperativa de trabajo asociado y la implicación de sus estudiantes y docentes*. Tesis doctoral de la Universidad del País Vasco. España.

Utilizando la investigación no experimental conocida como ex post facto de enfoque cualitativo y cuantitativo. Obteniendo la siguiente conclusión, la construcción de los modelos del desarrollo organizacional y la implicación del estudiante, junto al análisis factorial confirmatorio de los cuestionarios precisaban el uso de modelos estructurales.

En este sentido, destaca la relevancia que pudiera adquirir la presente investigación en el ámbito del desarrollo organizacional de los centros educativos. Dicha relevancia viene dada por lo poco que se han trabajado los contextos de las cooperativas de docentes, en lo que se refiere a la investigación. En la misma medida, la implicación de los estudiantes y sobre todo la de los docentes en lo que se refiere a la investigación ha tenido una evolución también muy limitada a nivel nacional.

Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexión*. Tesis doctoral de la Universidad de Valencia. España.

Utilizando el diseño de estudio de campo con un diseño longitudinal diferido de dos momentos temporales distanciados por un período de aproximadamente dos años. La muestra estuvo compuesta por los empleados de las oficinas de una entidad bancaria de Uruguay. Se optó, como primera opción, por una aplicación colectiva del cuestionario debido a diversas razones. 1.236 empleados de 114 unidades de trabajo.

Los resultados muestran una relación positiva entre la cultura organizacional y el rendimiento de los equipos de trabajo. Se debe integrar a la cultura organizacional con el rendimiento de los equipos de trabajo.

Nacionales

Palma L., G. M. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014*. Tesis del grado maestra en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo.

La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado, el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La muestra fue probabilística aleatoria simple, conformada por una población de 95 Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 20 docentes y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach para las variables: Comunicación Organizacional (0,943) y Trabajo en Equipo (0,955). Luego se procesarán los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0. Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos se evidencia que existe relación buena positiva entre las variables: Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca – 2014. (sig. bilateral = 0.000 < 0.01; Rho = 0.767\*\*)

Peña A., E., y Prado F., R. I. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016*. Tesis de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. Universidad Norbert Wiener.

El tipo de investigación fue básica puesto que se buscó aportar al conocimiento, de nivel correlacional, siendo el diseño no experimental, la técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el enfoque cuantitativo, la muestra fue de 75 empleados y el muestreo aleatorio.

Se encontró que existe relación inversa y significativa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo en la Sede Regional (valor de  $Rho = - 0,420$  y  $p = 0,000$ ); también que no existe relación entre la inercia y el trabajo en equipo (valor de  $Rho = 0,132$  y  $p = 0,445$ ); que existe relación inversa y significativa entre la participación y el trabajo en equipo (valor de  $Rho = - 0,478$  y  $p = 0,000$ ), entre la negociación y el trabajo en equipo (valor de  $Rho = - 0,418$  y  $p = 0,000$ ), entre la coerción y el trabajo en equipo (valor de  $Rho = - 0,321$  y  $p = 0,005$ ); por tanto, se aceptó la hipótesis general.

Ríos P., R. L. (2004). *Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019, "San Martín de Porres Velásquez"*. Tesis presentada para obtener la Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. Utilizando la metodología estudio de casos de enfoque cualitativo holístico interpretativo llegó a la siguiente conclusión.

El primer alcance para presentar como conclusión general nos hace considerar a este centro educativo como parte de un sistema local inserto en un proceso al que denominamos "fenómeno burocrático" el cual permitirá delegar las responsabilidades y funciones en las dinámicas grupales. En el ámbito general, la caracterización de la gestión, en la presente investigación, orienta su conducción sobre la base de dos niveles: El mantenimiento,

característico de gestiones centralizadas, y la resistencia por oposición. El centro educativo, en particular, presenta características pertinentes a las jerarquías administrativas por un lado y a la disfunción por el otro.

Salazar B., R. Y. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2006*. Tesis del grado maestra en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo.

La investigación es no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra piloto de 21 trabajadores a la UGEL Huaraz con características similares al estudio, se empleó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta; se realizó el análisis de Coeficiente de Cron Bach, obteniéndose un  $\alpha = 0.91$  para la variable clima organizacional y un  $\alpha = 0.89$  para la variable trabajo en equipo, lo que se confirmó que existe una confiabilidad alta del instrumento. Se aplicó una muestra a 105 trabajadores del Gobierno Regional y para el análisis de la contratación de la hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado ( $X^2$ ), los resultados fueron: el valor Chi calculado  $95,411 > 9,488$  valor Chi tabular, dicho valor se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación  $H_i$ .

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Trabajo en equipo**

Siempre se escucha mencionar en las organizaciones que se debe lograr que los colaboradores trabajen en equipo y no en grupo, desde luego el equipo tiene un objetivo en común a diferencia del grupo que cada integrante tiene sus propios objetivos.

Se sostiene que el trabajo en equipo permite la articulación de las tareas asignadas a las personas y que además tienen un mismo objetivo (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de Buenos Aires – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000), en consecuencia, cuando se trabaja en equipo los integrantes tienen la misma meta y hacen el esfuerzo para lograrlo.

El trabajo en equipo requiere que los colaboradores posean otras virtudes como es el apoyo mutuo, el estar dispuesto a ayudar a los demás y pensar que cuando hay un problema se debe de actuar bajo la mística que ambas partes, porque prima el objetivo común (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de Buenos Aires – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2000).

El trabajo en equipo requiere de la fluidez de los recursos, la habilidades y aptitudes de los colaboradores para alcanzar los objetivos, desde luego que si falla un elemento lamentablemente los resultados no serán los esperados y evidenciará que no existe trabajo en equipo en dicha organización (Torreles y otros, 2011).

Para Sáenz (2005)

Cabe destacar que la implementación del trabajo en equipo supone una reducción de los niveles jerárquicos, en la medida en que las decisiones se van descentralizando hacia los niveles inferiores de la jerarquía. Esta descentralización es la esencia del proceso de ‘autogestión’ de los equipos (p. 510)

Esta afirmación es muy importante porque cuando existe trabajo en equipo la estructura vertical se va achatando rumbo a ser una organización horizontal, ya que los colaboradores asumen con responsabilidad sus actividades y tienen la capacidad de decisión, sin embargo, este no elimina el control desde los niveles jerárquicos.

En consecuencia, se logrará formar los equipos o el equipo de trabajo porque las personas que interactúan en el día a día logran superar sus diferencias y que además tienen una capacidad de negociación donde ambas partes se benefician, desde luego teóricamente resulta viable y factible, sin embargo, en la práctica no es así porque cada persona trae consigo sus propias costumbres y comportamientos que no necesariamente se alinea a lo que quiere la organización (Estrada, 2011).

Cabe señalar que el trabajo en equipo exige que los colaboradores no solo reconozcan sus habilidades, destrezas, conocimientos y las experiencias, sino que también debe de conocer de sus compañeros de trabajo, además que entre todos deben de diseñar estrategias para apoyarse mutuamente, pero todo ello debe de estar alineado a los valores de la organización (Estrada, 2011).

El pilar de la organización es la calidad, para lo cual exige que los equipos de trabajo sean horizontales y predomine la colaboración (Vásquez, 2006).

En este sentido, el equipo de trabajo se fundamenta en la coordinación, aporte de ideas, conocimientos, habilidades y toma de decisiones en conjunto, por lo cual se logra además el compromiso de todos los integrantes de la organización y todos comparten el objetivo (PSYCSA citado en Gómez y Acosta 2003). Cabe señalar que existe diferencia entre el grupo y el equipo como se aprecia en la tabla 3 destaca que el divisionismo o situación particular es predominante en el grupo, mientras que el equipo se caracteriza por la cooperación, la responsabilidad entre otros como algo común entre los miembros y que permite el logro de los objetivos organizacionales.

Cabe señalar que el trabajo en equipo exige la sinergia del esfuerzo de los integrantes para alcanzar el objetivo en común, es así que lo anterior se lograría en base a la coordinación (Vásquez, 2006).

En consecuencia, se rescata que esta filosofía de trabajo en equipo hace que todos los integrantes del equipo sean importantes, todos aportan, todos escuchan y todos trabajan de manera armónica y coordinada, por lo que motiva trabajar con mayor compromiso y ser eficiente para el logro de los objetivos (Jacques y Jacques, 2007).

## **Dimensiones del trabajo en equipo**

### Coordinación

La coordinación exige aplicar diferentes estrategias para que las personas se integren y realicen el esfuerzo dirigido a un solo objetivo u objetivos planteados (Malone y Crowston 1194 citado en Rico, Sánchez, Gil, Alcover y Taberero, 2011), así también se sostuvo que un equipo no puede trabajar sino existe coordinación (Rico, Sánchez, Gil, Alcover y Taberero, 2011), por ende, existe el peligro del fracaso (Rico, Sánchez, Gil, Alcover y Taberero, 2011).

En este sentido la coordinación corresponde a la interacción entre las personas para sumar esfuerzos y lograr los objetivos organizacionales.

Ideas innovadoras. “La transmisión de ideas y conocimientos, ya sea que provenga de la concentración de las actividades de esta o de otras industrias, promueve una continua innovación tecnológica y, por tanto, un incremento significativo de la competencia” (Mendoza y Martínez, s.f., p. 796)

Las ideas y conocimientos son brindados por los trabajadores, ya sea por experiencia anterior o porque al presentarse problemas o situaciones los colaboradores piensan como se podría solucionar y es así que brindan ideas que quizá en un momento parecieran ilógicas o

inviabiles, sin embargo, en un futuro al ser esquematizadas de manera lógica se logra su viabilidad.

Las ideas y conocimientos son elementos importantes en la gestión de la institución, porque permite replantear los procesos o productos según la demanda.

#### Habilidades

Para Agut y Grau (s.f.) las habilidades “se refieren al nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas específicas” (p. 2), es decir el colaborador al realizar la misma tarea adquiere la habilidad para realizar una tarea o actividad, lo que llevaría en un futuro a la especialización, sin embargo, la pérdida de este tipo de colaborador sería muy perjudicial para la organización.

En este sentido el colaborador se desenvuelve con total destreza y objetivo en las tareas encomendadas que permitan conseguir los objetivos, cabe señalar que la habilidad se refiere a la destreza que tiene una persona para realizar una determinada actividad.

#### Toma de decisiones

En consecuencia, la toma de decisiones lo realiza el ser humano todos los días, desde la actividad más insignificante hasta la actividad más compleja, sin embargo, para que tome dicha decisión debe de evaluar diferentes alternativas y la que se considere que permitirá lograr el objetivo con efectividad entonces será la elegida.

Tomar decisiones en una organización se ciñe a una serie pasos y se procura que todos participen, para lo cual se parte por seleccionar la decisión que tenga mayor efecto en las actividades de la organización.



Entonces la toma de decisiones se refiere a la elección de la decisión que aporte a la solución de problemas, sin embargo, no siempre es la mejor decisión la que se toma, por ello cuando en el proceso se identifica que los problemas continúan entonces se debe de retomar la situación y evaluar otras alternativas (Umanzor, 2011).

La toma de decisiones es importante en la organización, además que permite elegir la alternativa viable para solucionar un problema.

### **2.2.2. Desarrollo organizacional**

Para Friedlander y Brown (citado en Sánchez, 2009, p. 246) el desarrollo organizacional “constituye una metodología, que posibilita el cambio y desarrollo de manera integral en: la estructura organizacional, las personas, los procesos y en la tecnología”, en este sentido el desarrollo organizacional está orientado al cambio, al crecimiento y desarrollo de la organización la misma que involucra a todos los niveles y personas que son parte de esta.

En este sentido el desarrollo organizacional está orientado a un cambio o mejoramiento de las organizaciones y se destaca también el uso de las redes sociales para el éxito de los procesos y logro de los objetivos (Hornsten y Burke citado en Sánchez, 2009).

En consecuencia, para alcanzar el desarrollo de las organizaciones se debe previamente de planificar los recursos (humanos, materiales y económicos) y procesos para que permitan lograr los objetivos organizacionales (Schumuck y Miles citado en Sánchez, 2009).

Sin embargo, el desarrollo organizacional tiene como objetivo el cambio de la cultura organizacional la misma que se realiza utilizando los métodos, procesos, la

investigación y el comportamiento humano, desde luego en las organizaciones privadas es factible realizar estos cambios, pero en las organizaciones estatales resulta complicado, pero no imposible, porque las personas tienen años practicando un mismo modelo de dirección y formas de trabajo que no se desprenden de ella fácilmente, para esto la dirección tiene la tarea de convencerlos y que hagan suyo el nuevo modelo de dirección.

En consecuencia, el desarrollo organizacional enfatiza en el cambio de los procesos, los mismos que tiene como objetivo no solo los de la organización, sino también la mejora de la salud laboral de los colaboradores de tal forma que ellos se encuentren en buen estado y aporten día a día con sus conocimientos, ideas y trabajo en el desarrollo organizacional (Faria de Melo citado en Sánchez, 2009).

El desarrollo organizacional está orientado al cambio de las actividades, procesos y todo el engranaje de la organización para lograr ser eficaces (Fagensen y Burlen citado en Sánchez, 2009). Entonces el desarrollo organizacional está compuesto por el desarrollo del capital humano para lograr la unificación y afianzamiento de los equipos considerando la calidad de vida de los colaboradores, el éxito organizacional con el apoyo de la tecnología y la protección del medio ambiente (Sánchez, 2009).

Sin embargo, Ferrer (citado en Pinto, 2012, p. 22) “el desarrollo organizacional se refiere a un gran esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas organizacionales para enfrentarse a cambios en su ambiente externo e interno”, es decir la organización como tal debe de modificar o mejorar las capacidades y habilidades de los colaboradores para tener mejores resultados.

Por otra parte, se sienta la base en la confianza, que tiene luego incidencia directa en la producción, el desarrollo de las actividades en equipo, la capacidad para innovar y que esta sea aceptada por la alta gerencia o por lo menos considerada, también considerar la

responsabilidad tanto interna como externa. Desde luego teóricamente es muy alentadora dicha afirmación, sin embargo, en la realidad y el desempeño de las organizaciones no sucede aquello, porque a pesar de sostener que la confianza es el pilar, en la práctica los directivos desconfían de los jefes y los jefes del personal de apoyo, por ende, no se puede lograr a cabalidad lo que señala el concepto de desarrollo organizacional (Guízar, 2013).

En tal sentido lo afirmado por Lewin a la fecha no pierde vigencia, porque ante una decisión y se tiene que actuar lamentablemente existirán impulsos que limiten el actuar y lograr los objetivos, pero también existen impulsos opuestos que ayudan y motivan para lograr lo señalado, sin embargo, lo que se busca es maximizar las fuerzas impulsadoras de tal forma que aquellas que restringen no se superpongan (Kurt Lewin citado en Guízar, 2013).

Sin embargo Petit (2012 citado en Petit, Abad, López, 2012) determina que el “concepto estándar desarrollo organizacional se proyecta como promotor del desarrollo humano en forma sistemática y planificada, en términos de expansión y acumulación del capital, para impulsar el desarrollo económico competitivo y tecno-industrial desde la alta gerencia” (p. 177); en tal sentido se busca el desarrollo del capital humano de tal forma que mejore sus capacidades y adquiera nuevas para mejorar los procesos y así se logre el desarrollo de la organización en su amplitud.

Cabe precisar que es un proceso planificado y que dispone de los recursos y se adapta a las nuevas exigencias del mercado, sin embargo, exige que el personal que es el capital de la organización modifique sus comportamientos y haga suyo los objetivos de la organización (Burke y Hornstein citado en Escudero, Delfin y Arano, 2014).

Por otra parte, se argumenta la concepción holística de la empresa, ya que también incluye a las personas, procesos y estructura de la organización, en consecuencia, todos han

de modificar su patrón de conducta para alcanzar los objetivos de la organización, cabe precisar que bajo esta premisa todos los elementos son seres vivos y con constante modificación y adaptación (Friedlander y Brown citado en Escudero, Delfin y Arano, 2014).

Finalmente se logrará el desarrollo organizacional en base a la modificación del comportamiento de las personas y el sistema donde se encuentran inmersos (Schmuck y Miles citado en Escudero, Delfin y Arano, 2014).

#### Proceso para lograr el desarrollo organizacional

El proceso planteado por Pinto parte de una actividad importante para lograr el desarrollo organizacional que es el diagnóstico, para ello se deberá de aplicar instrumentos variados para recopilar los datos, luego triangular y recién identificar realmente los problemas o escollos que limitan el logro de los objetivos, de tal forma que posteriormente se diseñe el cambio de procesos, capacitación, nuevos recursos entre otros, de tal forma que la interacción entre lo antes indicado permita lograr mejorar la organización y la organización.

Asimismo las variables causales que corresponden a la organización son la estructura, la toma de decisiones, el estilo de dirección, liderazgo y flujos de comercialización que en armonía permiten el logro de los objetivos; sin embargo las variables interventoras pertenecen a las relacionadas con los recursos humanos como es la lealtad, motivación, actitud, metas y percepciones, que están directamente dependientes del comportamiento humano y el mismo que está influenciado no solo por los aspectos de la organización sino también por temas o cosas muy personales; finalmente las variables de resultado final concierne a los resultados, a los logros, a la productividad a la minimización de costos que se reflejan en la utilidad que es desde luego lo que interesa a la dirección, sin embargo los tres grupos antes señalados deben de trabajar en concordia (Likert citado en Guízar, 2013).

Por otra parte existe el modelo de seis cuadros aplicado por French y Bell (citado en Guízar, 2013, p. 91) “este modelo indica dónde y qué deben buscar los consultores para detectar los problemas de una organización”, para lo cual centra su atención en áreas específicas como la de propósitos o planificación, estructura, recompensas, relaciones, liderazgo y coordinación que corresponde al área de recursos humanos, para lo cual se plantean preguntas que tienen como objetivo abordar la percepción del trabajador en relación a cada área desempeñada.

Sin embargo, tal como se aprecia en la figura todas las áreas son interdependientes, sin embargo, depende en gran medida del liderazgo ejercido por la dirección de la empresa, y el medio ambiente incide en los resultados de la organización.

## **Dimensiones del desarrollo organizacional**

### Tecnología

“Tecnología refiere a conocimiento: se trata tanto de aquello que la gente conoce como de lo que hace con las máquinas y los procesos de producción relacionados” (Wiebe, 2005, p. 21), en consecuencia, la tecnología corresponde al knowhow respecto a la máquina y procesos relacionados para la producción, cabe precisar que esto ocurre por la experiencia, ensayo y error de la persona en lugares de trabajo previo, lo cual le permite aportar en el diseño o rediseño de los procesos.

La tecnología, hoy permite tener fluidez en la comunicación, por ende, en el campo educativo hace que fluya la información entre docentes y de docentes a estudiantes, más aún se ha implementado el uso de software para el desarrollo de las clases, lo cual ha obligado al docente mayor capacitación (López, Sainz y Navazo, 2009).

En este sentido la tecnología ha permitido que los estudiantes desarrollen su aprendizaje de una forma activa y no como antaño, más aún que permite compartir los materiales con la fluidez y rapidez (García y Lavié citado en López, Sainz y Navazo, 2000).

La tecnología permite ahorrar tiempo, mantener la atención del sujeto y sobre todo que es un medio importante para lograr los objetivos organizacionales (Friedlander y Brown citado en Sánchez, 2009).

### Personas

El hablar de personas es sinónimo de recursos humanos en las organizaciones, esto es reafirmado por Acosta (2008) al indicar que “cuando se utiliza en singular el recurso humano, generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización, es sinónimo de personal” (p. 82).

En relación con los recursos humanos es preciso señalar que se refiere a las etapas de reclutamiento, selección, contratación, medición del rendimiento o productividad, resultados, desarrollo de la línea de carrera, es decir involucra todas las actividades de la persona realiza, sin embargo, cuando los resultados son alentadores pues invita al ascenso, caso contrario solo se elimina de su centro de labores (Acosta, 2008).

Las personas corresponden al grupo humano que realiza la tarea para alcanzar el objetivo, desde luego en dicho desempeño se entablan relaciones de amistad, compañerismo, trabajo en equipo, etc. (Friedlander y Brown citado en Sánchez, 2009).

### Procesos

Se comprende por proceso al conjunto de actividades a realizar por el sujeto en el tiempo y recursos disponibles (Friedlander y Brown citado en Sánchez, 2009).

## Estructura

La estructura organizacional se refiere a cómo está organizada la institución u organización, el vínculo que existe entre cada área y otras áreas, de tal forma que cuando diseñen sus planes para lograr los objetivos conozcan con certeza con quién deben de relacionarse o vincularse (Barone, 2009).

En consecuencia, la estructura organizacional se refiere a la organización y estructuración de la empresa en áreas o departamentos donde se indica las jefaturas y como se debe desenvolver la persona considerando la unidad de mando. Sin embargo, es preciso señalar que la estructura organizacional debe ser clara para todos los colaboradores, el hecho que algo se deje a la interpretación puede generar que se cometan errores porque no se cumple con los procesos establecidos, por otra parte, la comunicación es muy importante (Barone, 2009).

Finalmente, la estructura se refiere a la forma en que está organizada la institución y los vínculos entre cada área (Friedlander y Brown citado en Sánchez, 2009).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Coordinación.** Corresponde a la interacción entre las personas para sumar esfuerzos y lograr los objetivos organizacionales.

**Desarrollo organizacional.** Constituye una metodología, que posibilita el cambio y desarrollo de manera integral en: la estructura organizacional, las personas, los procesos y en la tecnología. (Sánchez, 2009, p. 246)

Estructura organizacional. La estructura organizacional se refiere a cómo está organizada la institución u organización, el vínculo que existe entre cada área y otras áreas, de tal forma que cuando diseñen sus planes para lograr los objetivos conozcan con certeza con quién deben de relacionarse o vincularse (Barone, 2009).

Innovación: Acción de innovar.

Habilidades. Se refieren al nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas específicas” (Agut y Grau s.f., p. 2),

Persona. El hablar de personas es sinónimo de recursos humanos en las organizaciones, esto es reafirmado por Acosta (2008) al indicar que “cuando se utiliza en singular el recurso humano, generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización, es sinónimo de personal” (p. 82).

Procesos. Se comprende por proceso al conjunto de actividades a realizar por el sujeto en el tiempo y recursos disponibles (Friedlander y Brown citado en Sánchez, 2009).

Tecnología. Tecnología refiere a conocimiento: se trata tanto de aquello que la gente conoce como de lo que hace con las máquinas y los procesos de producción relacionados. (Wiebe, 2005, p. 21),

Toma de decisiones. Es la acción que resulta a partir de la implementación de un proceso de diferentes contextos que se da dentro de las instituciones.

Trabajo en equipo. “es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo” (Covey,s.f, p. 5)



## **Capítulo III**

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es correlacional. Al respecto Quezada (2015) señala “son correlacionales cuando hay más de una variable para ser analizadas, ya que se busca la relación causa y efecto entre variables” (p. 36).

Describen la relación entre dos o más conceptos, variables o categorías en un determinado momento, con la intención de poder medir y llevarlo a la relación entre ellos, con el fin de verificar la existencia o no de la relación con el mismo sujeto, y así poder analizar la correlación de este tipo de estudio.

### 3.2. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación no experimental. En este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan “los estudios no experimentales solo observan, diagnostican, explican y describen el fenómeno de estudio desde un marco conceptual, más no manipula y transforma la naturaleza de las variables” (p. 137)

Según Hernández, R., (2010): Señala que la investigación no experimental se ejecuta sin alterar las variables independientes, es decir donde el investigador no hace variar, no controla, ni provoca intencionalmente las variables independientes, sino, tiene que observar los fenómenos o situaciones que ya existen y sus efectos conforme se dan en la realidad, para analizarlos y sugerir la solución de problemas.

### 3.3. Población y muestra de la investigación

Población

La población está constituida por 125 trabajadores de la Cortes Superior de Justicia de Junín. La población según Bernal (2016), “es la totalidad o el conjunto de todos los sujetos o elementos que tienen ciertas características similares y a los cuales se refiere la investigación” (p. 213).

Tabla 3

*Personal de la Corte Superior de Justicia de Junín*

<b>Personal</b>	<b>Nº</b>
Equipo itinerante	9
Personal por Cas	71
Personal de Planta	45
<b>Total</b>	<b>125</b>

Se aplicó la fórmula de Cochran para hallar el tamaño de muestra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

N = 125

n =

p = 0.5      N = 120.05 = 94.50 = 95

q = 0.5      1.2704

E = 0.0025

Z = 3.8416

Muestra

Está conformado por los 95 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Muestreo

El tipo de muestreo fue de tipo probabilístico simple.

### **3.4. Técnicas para la recolección de datos**

#### **3.4.1. Descripción de los instrumentos**

##### Técnicas

Para la recopilación de datos se realizó aplicando la técnica de la encuesta, porque permite tener alcance a muestras grandes, las mismas que se encuentran en diferentes ubicaciones, pero comparten el mismo objetivo de la investigación, además que son menos costosas, pero permite obtener la mayor cantidad de información (Arbaiza, 2014).

##### Instrumento

El instrumento utilizado para la recopilación de datos fue el cuestionario, que se caracteriza por tener un número de preguntas o afirmaciones, las mismas que tienen una escala, donde la encuestada marca lo que percibe o considera, cabe precisar que las preguntas tienen un orden y responden a una dimensión, y en su conjunto a la variable de estudio (Arbaiza, 2014).

En este sentido, el cuestionario se aplicó a la muestra piloto constituido por los docentes de la Facultad de Derecho de la UPCI Huancayo, quienes según su percepción completaron el cuestionario.

En la investigación se utilizó dos cuestionarios el primero para la variable trabajo en equipo que consta de 25 ítems y comprende cuatro dimensiones: coordinación, ideas y conocimientos, habilidades y toma de decisiones; finalmente el segundo cuestionario concierne al desarrollo organizacional que consta de 21 ítems y cuatro dimensiones: tecnología, personas, procesos y estructura. A continuación, se presenta la ficha técnica correspondiente de cada uno de los cuestionarios empleados en el presente estudio en la prueba piloto y los cuales servirán para la presente investigación.

Ficha técnica:

Variable 1: Trabajo en equipo

Nombre del instrumento : Cuestionario de trabajo en equipo

Autora : Sara (2018)

Fecha de Aplicación : 2018

Administración : Individual y colectiva

Ámbito de aplicación : Docentes de la Facultad de Derecho UPCI

Significación : Medir la percepción del trabajo en equipo

Duración : 30 minutos.

Estructura : El instrumento estuvo constituido por cuatro dimensiones, haciendo un total de 25 ítems. D1: Coordinación (6), D2: Ideas de innovación (6), D3: Habilidades (9), D4: Toma de decisiones (4). En total el instrumento cuenta con 25 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

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

Con el propósito de hacer una medición y evaluación adecuada de las percepciones de los colaboradores la Corte Superior de Justicia de Junín, se tomó en cuenta el siguiente baremo:

Tabla 4

*Baremo de la variable trabajo en equipo*

Niveles	Dimensiones				Variable Trabajo en equipo
	Coordinación	Ideas de innovación	Habilidades	Toma de decisiones	
Deficiente	[6 - 12]	[6 - 12]	[9 - 18]	[4 - 8]	[25 - 50]
Bajo	[13 - 18]	[13 - 18]	[19 - 27]	[9 - 12]	[51 - 75]
Adecuado	[19 - 24]	[19 - 24]	[28 - 36]	[13 - 16]	[76 - 100]
Alto	[25 - 30]	[25 - 30]	[37 - 45]	[17 - 20]	[101 - 125]

*Fuente:* Elaboración propia.

Ficha técnica:

Variable 2: Desarrollo organizacional

Nombre del instrumento : Cuestionario de Desarrollo organizacional

Autora : Sara

Fecha de aplicación : 2018

Administración : Individual y colectiva

Ámbito de aplicación : Docentes de la Facultad de Derecho UPCI

Significación : Medir la percepción del desarrollo organizacional

Duración : 30 minutos.

Estructura : El instrumento estuvo constituido por cuatro dimensiones, haciendo un total de 21 ítems. D1: Tecnología (6), D2: Personas (5), D3: Procesos (6), D4: Estructura (4). En total el instrumento cuenta con 21 ítems, siendo su escala de medición la siguiente:

1.Nunca

2.Casi nunca

3.A veces

4.Casi siempre

5.Siempre

De la misma manera, para esta variable se consideró el siguiente baremo:

Tabla 5

*Baremo de la variable desarrollo organizacional*

Niveles	Dimensiones				Variable
	Tecnologías	Personas	Procesos	Estructura	Desarrollo Organizacional
Deficiente	[6 - 12]	[5 - 10]	[6 - 12]	[4 - 8]	[21 - 42]
Bajo	[13 - 18]	[11 - 15]	[13 - 18]	[9 - 12]	[43 - 63]
Adecuado	[19 - 24]	[16 - 20]	[19 - 24]	[13 - 16]	[64 - 84]
Alto	[25 -30]	[21 -25]	[25 -30]	[17 -20]	[85 - 105]

*Fuente:* Elaboración propia.

### 3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

#### Validez

Como se muestra en la tabla 10 para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de expertos, un instrumento será válido cuando efectivamente logra medir lo que se quiere, en este sentido la validez realizada es la de contenido, porque cada Ítem revisado por los

expertos consideraron que efectivamente respondía a la medición de la dimensión y que en conjunto efectivamente lograba medir a la variable en estudio (Arbaiza, 2014).

Tabla 6

*Resultado de la validez de contenido del instrumento trabajo en equipo*

Expertos	Resultado
Dr. Mitchell AlarcónDíaz	Aplicable
Dra. Irma Carhuacho Mendoza	Aplicable
Dr. Luis Nuñez Lira	Aplicable

Tabla 7

*Resultado de la validez de contenido del instrumento desarrollo organizacional*

Expertos	Resultado
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
Dra. Irma Carhuacho Mendoza	Aplicable
Dr. Luis Nuñez Lira	Aplicable

De acuerdo con las tablas 11 y 12 el valor de la calificación cualitativa de las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional por los jueces expertos estampillaron efectivamente los instrumentos eran válidos, por lo que se procedió a aplicar a la muestra de estudio.

#### Confiabilidad

Cada instrumento se sometió a la prueba de confiabilidad, al respecto se sostiene que un instrumento es confiable porque cuando es aplicado más de una vez en la misma muestra,



entonces se logra obtener resultados similares, además que revisando la literatura según la naturaleza de las variables se aplicable la prueba respectiva, es así que las dos variables de estudio tenían en común la escala de Likert, razón por la cual se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach, además que se consideró que un instrumento es confiable cuando el valor obtenido supera 0.7 y menor a 1 (Arbaiza, 2014).

Tabla 8

*Resultado de la validez de contenido de los cuestionarios de trabajo en equipo y desarrollo organizacional*

Variable	Alfa de Cronbach	N° items
Trabajo en equipo	0.916	25
Desarrollo organizacional	0.964	21

#### Interpretación

Según la tabla 13, para los instrumentos de trabajo en equipo y desarrollo organizacional, el coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo como resultado un valor de 0.916 y 0.964 respectivamente, el cual indicó que el instrumento era confiable (alta confiabilidad), por lo que se procedió a aplicar a la muestra de estudio.

#### **3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos**

Los datos obtenidos con la aplicación de los cuestionarios para las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional permitió en primera instancia aplicar la estadística descriptiva. Se realizó la cuantificación de las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional con sus respectivas dimensiones en función a los niveles deficiente, eficiente

y muy eficiente para la variable trabajo en equipo, mientras que para la variable desarrollo organizacional se planteó los niveles de pésimo, regular y bueno tal como se explicó en la tabla 6 y 7; cabe precisar que dicha descripción se realizó por toda la muestra de estudio, lo cual permitió tener un panorama amplio del estudio, asimismo se realizó la figura con histogramas para mayor comprensión.

Para la contratación de las hipótesis se aplicó la prueba de Correlación de Spearman, porque el objetivo de la investigación fue determinar la correlación entre las variables, además que las mismas fueron medidas de forma ordinal (Likert), en ese sentido el nivel de significancia establecido fue de 0.95 y el nivel de significación de 0.05, por lo tanto, existirá correlación entre las variables cuando el nivel de significancia sea menor a 0.05.

## Capítulo IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

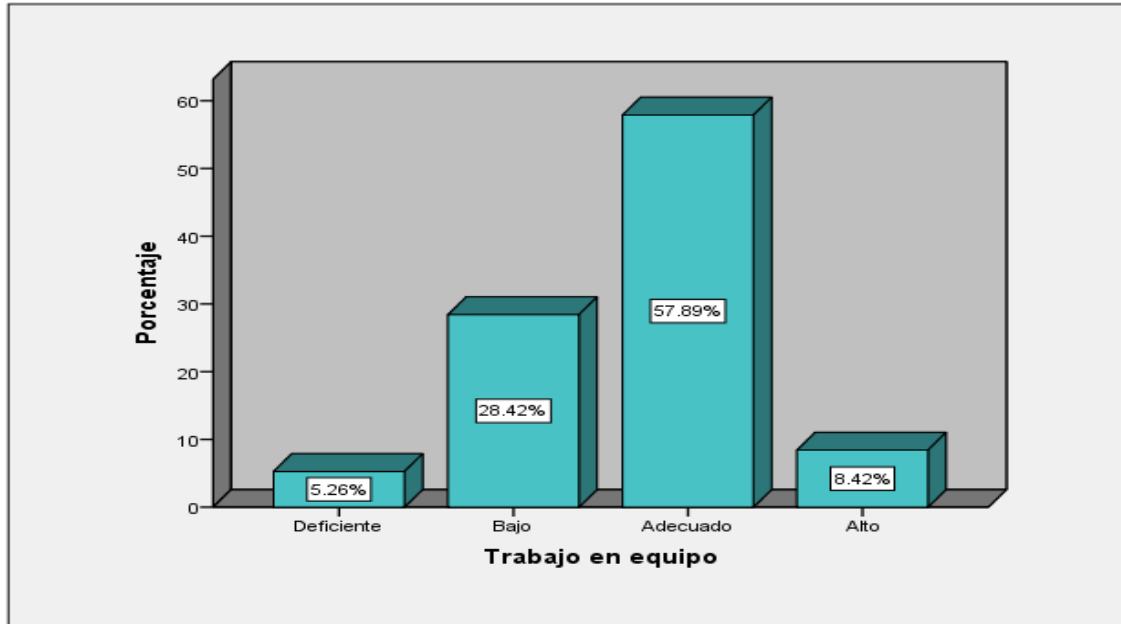
##### 4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de trabajo en equipo según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	5.3
Bajo	27	28.4
Adecuado	55	57.9
Alto	8	8.4
Total	95	100.0

*Fuente:* Base de datos.



*Figura 1.* Trabajadores entrevistados según nivel de trabajo en equipo en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

**Interpretación:**

En la tabla 14 y figura 1 se observa que en el 57.89% de los trabajadores entrevistados indicaron en el nivel adecuado la conformación de trabajo en equipo, mientras otro 28.42% señalaron en el nivel bajo; en tanto, otro 8.42% marcaron en el nivel alto, en cambio, solo un 5.26% opinaron en un nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de los colaboradores a integrarse en el trabajo en equipo conforme lo disponen los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., permitiéndoles de esta forma efectuar coordinación, aplicar ideas innovadoras para afrontar el trabajo, asimismo, desplegar habilidades y tomar decisiones.

## Descripción de dimensiones

### Coordinación

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de coordinación según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	9.5
Bajo	28	29.5
Adecuado	50	52.6
Alto	8	8.4
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

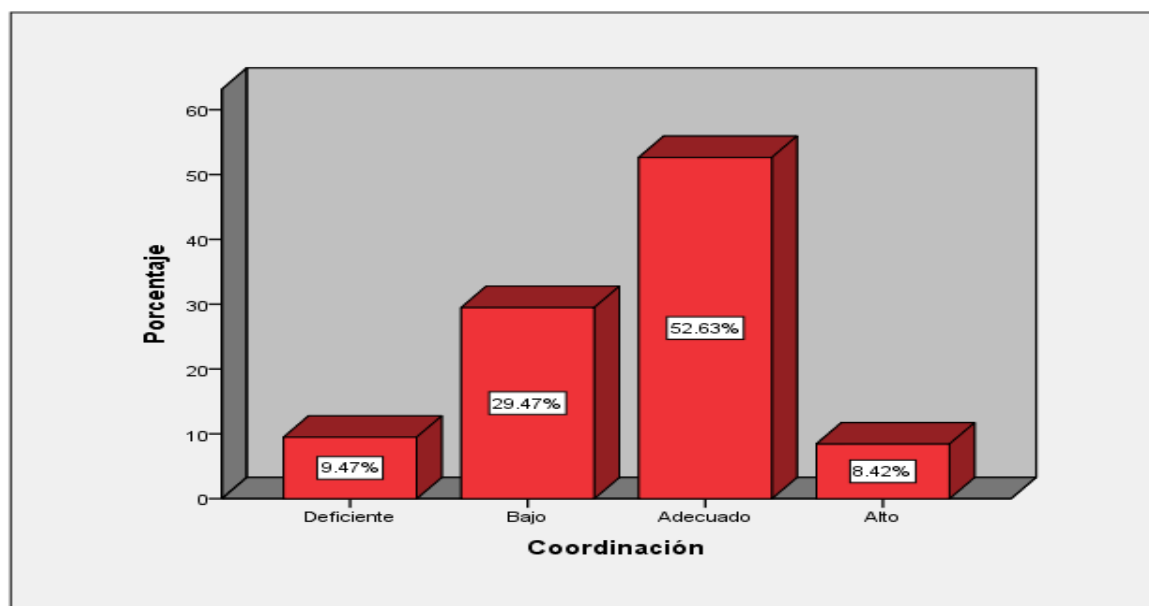


Figura 2. Trabajadores entrevistados según el nivel coordinación en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

#### Interpretación:

En la tabla 15 y figura 2 se aprecia que en el 52.63% de los trabajadores entrevistados coincidieron en señalar el nivel adecuado la coordinación, mientras otro 29.47%

consideraron en el nivel bajo; en tanto, otro 8.42% lo consideró en el nivel alto, en cambio, un 9.47% opinaron en un nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de los colaboradores a integrarse en el trabajo en equipo, permitiéndoles establecer coordinaciones, para la formulación de las estrategias y patrones de conducta requeridos para la realización de su trabajo conforme con lo dispuesto por los directivos la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Ideas de innovación

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de ideas de innovación según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	15.8
Bajo	22	23.2
Adecuado	50	52.6
Alto	8	8.4
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

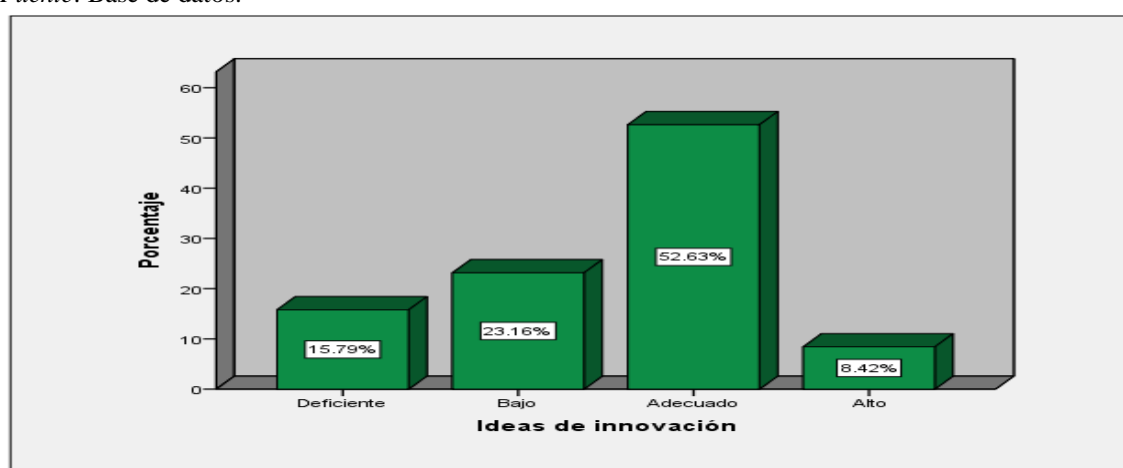


Figura 3. Trabajadores entrevistados según el nivel de ideas de innovación en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Interpretación:

En la tabla 16 y figura 3 se aprecia que en el 52.63% de los trabajadores entrevistados percibieron en el nivel adecuado las ideas de innovación, mientras otro 23.16% reflexionaron en el nivel bajo; en tanto, otro 8.42% se centró en el nivel alto, en cambio, un 15.79% opinaron en un nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de los colaboradores a expresar sus ideas de innovación en el trabajo en equipo, permitiéndoles plantear ideas, intercambiar conocimientos y de manera común aplicarlas a los propósitos establecidos para la realización de su trabajo conforme con lo dispuesto por la alta dirección la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Habilidades

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de habilidades según trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	6.3
Bajo	28	29.5
Adecuado	40	42.1
Alto	21	22.1
Total	95	100.0

*Fuente:* Base de datos.

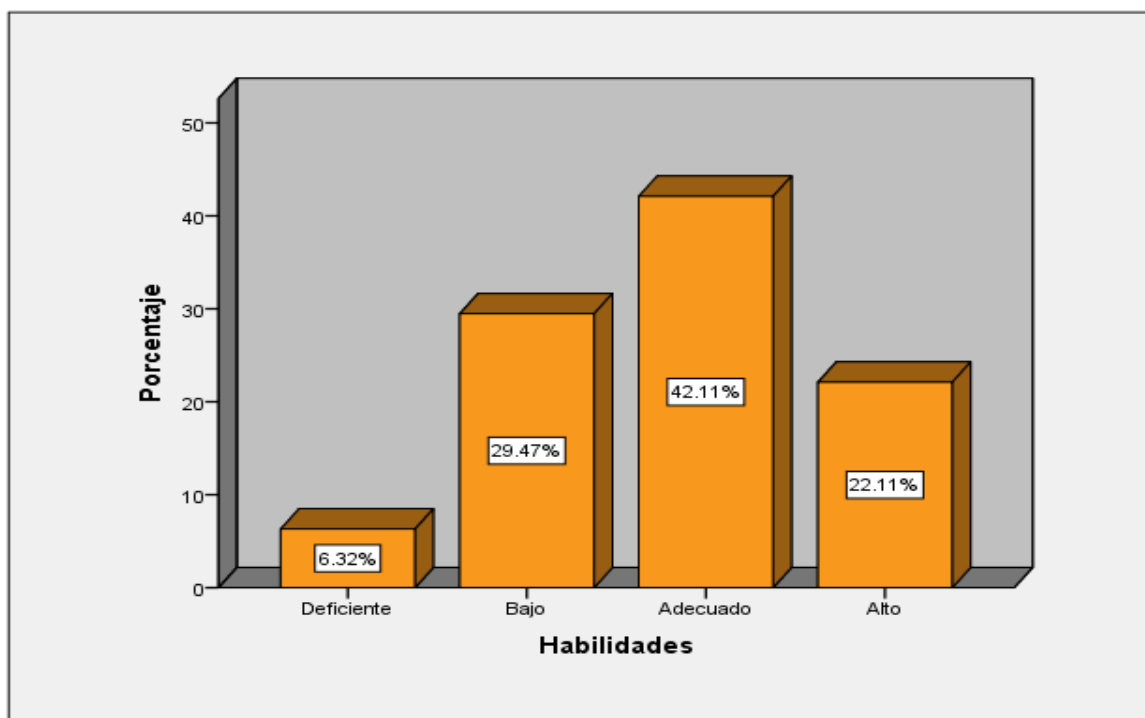


Figura 4. Trabajadores entrevistados según el nivel de habilidades en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

**Interpretación:**

En la tabla 17 y figura 4 se aprecia que en el 42.11% de los trabajadores entrevistados se inclinaron por el nivel adecuado de habilidades, mientras otro 29.47% cavilaron en el nivel bajo; en tanto, otro 22.11% se centró en el nivel alto, en cambio, solo un 6.32% coincidieron en el nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de los colaboradores a considerar sus habilidades como un punto crucial en el trabajo en equipo, permitiéndoles aplicarlas de manera diversa, esto es en el ámbito técnico, de las relaciones humanas y conceptuales propias con las exigencias del servicio para la realización de un trabajo efectivo conforme con lo dispuesto por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.



## Toma de decisiones

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de toma de decisiones según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	8.4
Bajo	32	33.7
Adecuado	21	22.1
Alto	34	35.8
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

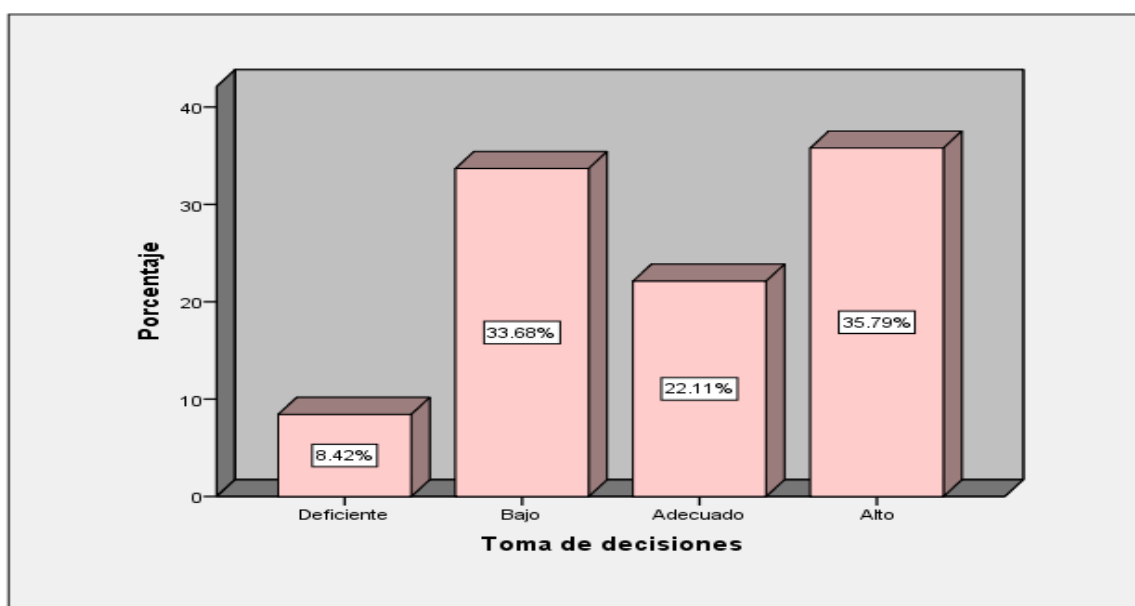


Figura 5. Trabajadores entrevistados según el nivel de toma de decisiones en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Interpretación:

En la tabla 18 y figura 5 se aprecia que en el 22.11% de los trabajadores entrevistados se inclinaron por el nivel adecuado para la toma de decisiones, mientras otro significativo 33.68% consideraron en el nivel bajo; en tanto, otro relevante 35.79% se centró en el nivel alto, en cambio, solo un 8.42% coincidieron en el nivel deficiente. Por tanto, existe una

percepción favorable de los colaboradores a tener muy en cuenta la toma de decisiones como un mecanismo importante de empoderamiento en el trabajo en equipo, permitiéndoles adoptar alternativas viables y efectivas en su trabajo técnico, pero también de participación, para fortalecer las medidas adoptadas, con el compromiso y ceñirse a la normativa para la realización de un trabajo efectivo conforme con lo dispuesto por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

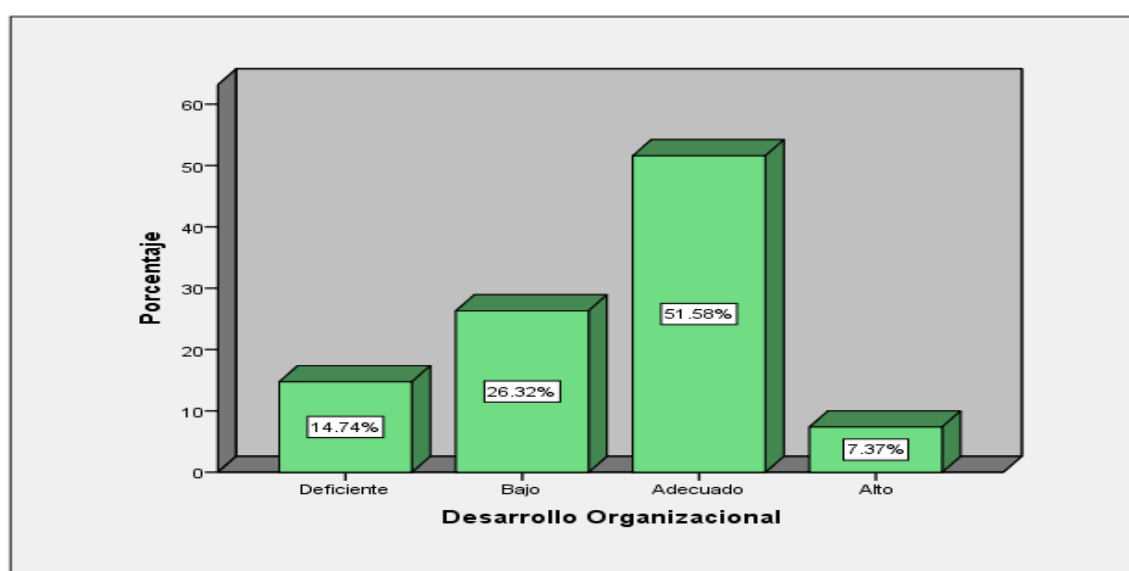
Descripción de la variable desarrollo organizacional

Tabla 14

*Distribución de frecuencias de desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	14.7
Bajo	25	26.3
Adecuado	49	51.6
Alto	7	7.4
Total	95	100.0

*Fuente:* Base de datos.



*Figura 6.* Trabajadores entrevistados según el nivel de desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Interpretación:

En la tabla 19 y figura 6 se aprecia que en el 51.58% de los trabajadores entrevistados se orientaron por el nivel adecuado del desarrollo organizacional, aunque un 26.32% consideraron en el nivel bajo; en tanto, un 7.37% se centró en el nivel alto, en cambio, un 14.74% coincidieron en el nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de parte de los colaboradores en torno al desarrollo organizacional, al concebirlo como un sistema complejo donde es necesario contar con tecnología, personas preparadas, procesos óptimos y una estructura eficiente que brinde una mejor atención a los ciudadanos según lo dispuesto por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Descripción de dimensiones

#### Tecnología

Tabla 15

*Distribución de frecuencias de la tecnología según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	12.6
Bajo	38	40.0
Adecuado	39	41.1
Alto	6	6.3
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

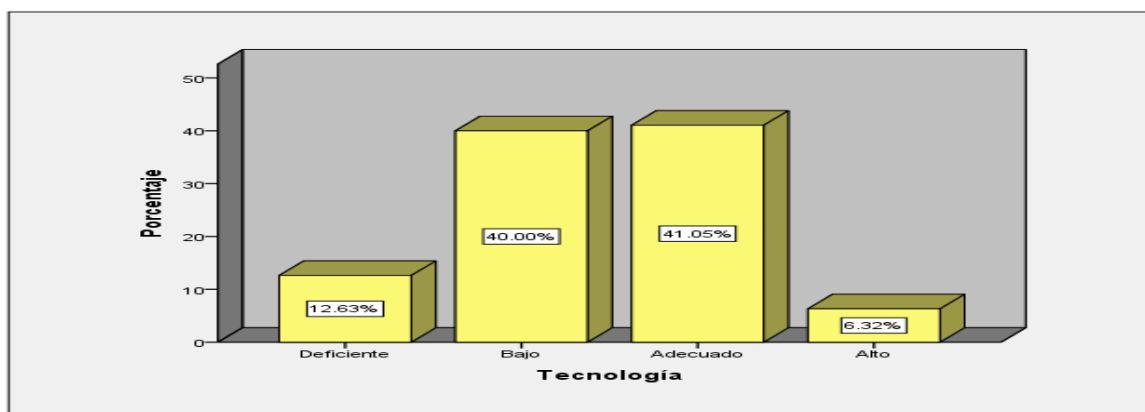


Figura 7. Trabajadores entrevistados según el nivel de tecnología en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Interpretación

En la tabla 20 y figura 7 se aprecia que en el 41.05% de los trabajadores entrevistados se orientaron por el nivel adecuado de tecnología, aunque un 40.0% estimó aun en el nivel bajo; en tanto, un 6.32% se orientó en el nivel alto, en cambio, un 12.63% coincidieron en indicar el nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción desfavorable de parte de los servidores del Estado con respecto al nivel de tecnología empleado en el trabajo técnico, al considerar que la tecnología existente es insuficiente para atender tanto el ámbito de la información como de la comunicación, acorde con una estructura eficiente que brinde una mejor atención a los ciudadanos según lo dispuesto por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Personas

Tabla 16

*Distribución de frecuencias de las personas según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	16.8
Bajo	21	22.1
Adecuado	44	46.3
Alto	14	14.7
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

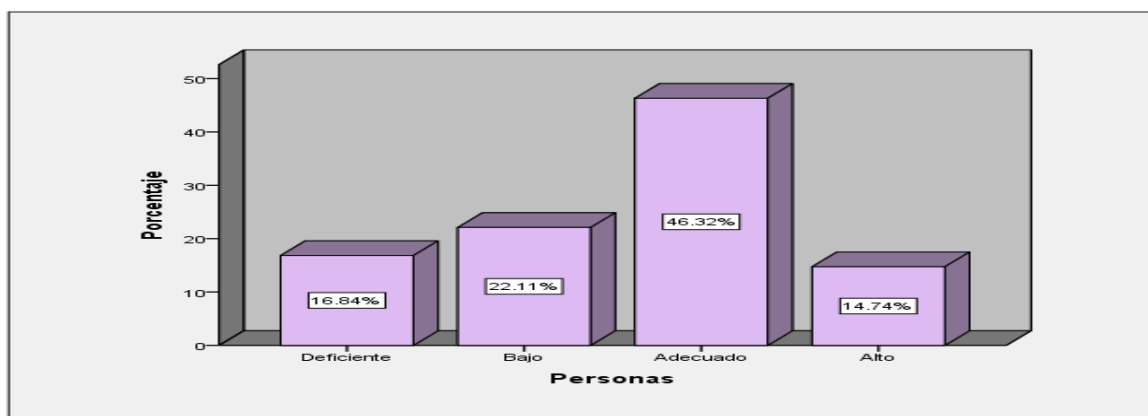


Figura 8. Trabajadores entrevistados según el nivel de personas en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Interpretación:

En la tabla 21 y figura 8 se observa que en el 46.32% de los trabajadores entrevistados ubicaron su opinión en el nivel adecuado de persona, pero un 22.11% consideró el nivel bajo; en tanto, un 14.74% se inclinó por el nivel alto, en cambio, un 16.84% coincidieron en incidir en el nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de parte de los servidores del Estado con respecto al nivel de persona que trabaja en el poder judicial, al considerar como aspectos relevantes el rendimiento laboral y una línea de carrera con las oportunidades para realizar como servidor público en virtud a la carrera meritocrática y de esa forma servir mejor a los ciudadanos, acorde con lo dispuesto por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Procesos

Tabla 17

*Distribución de frecuencias de los procesos según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	15.8
Bajo	19	20.0
Adecuado	50	52.6
Alto	11	11.6
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

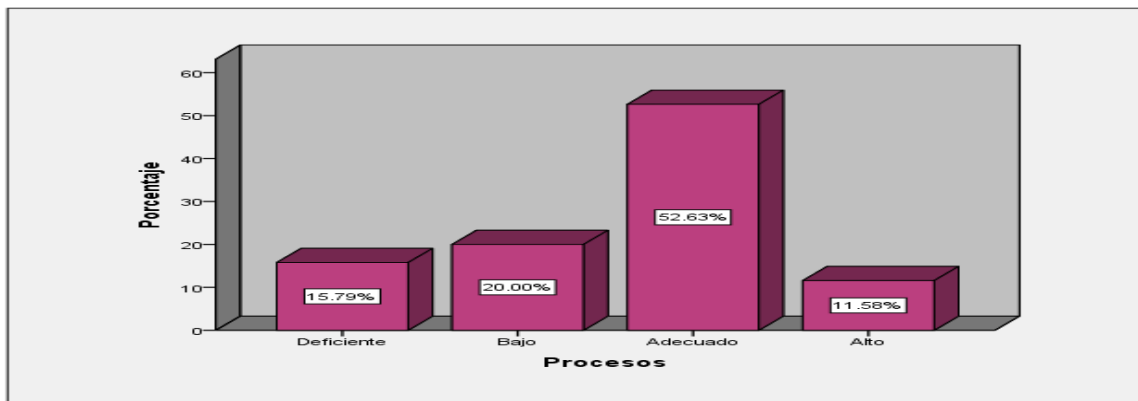


Figura 9. Trabajadores entrevistados según el nivel de procesos en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Interpretación:

En la tabla 22 y figura 9 se percibe que en el 52.63% de los trabajadores entrevistados ubicaron su opinión en el nivel adecuado de procesos, pero un 20.00% consideraron el nivel bajo; en tanto, un 11.58% se inclinaron por el nivel alto, en cambio, un 15.79% coincidieron en remarcar en el nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de parte de los servidores del Estado con respecto al nivel de procesos que se dan en el interior del poder judicial, esta aquiescencia va de la mano con el conocimiento de estos procesos y de esa forma opinan se puede servir mejor a los ciudadanos, acorde con la misión y visión establecida por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Estructura

Tabla 18

*Distribución de frecuencias de la estructura según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	21.1
Bajo	23	24.2
Adecuado	39	41.1
Alto	13	13.7
Total	95	100.0

Fuente: Base de datos.

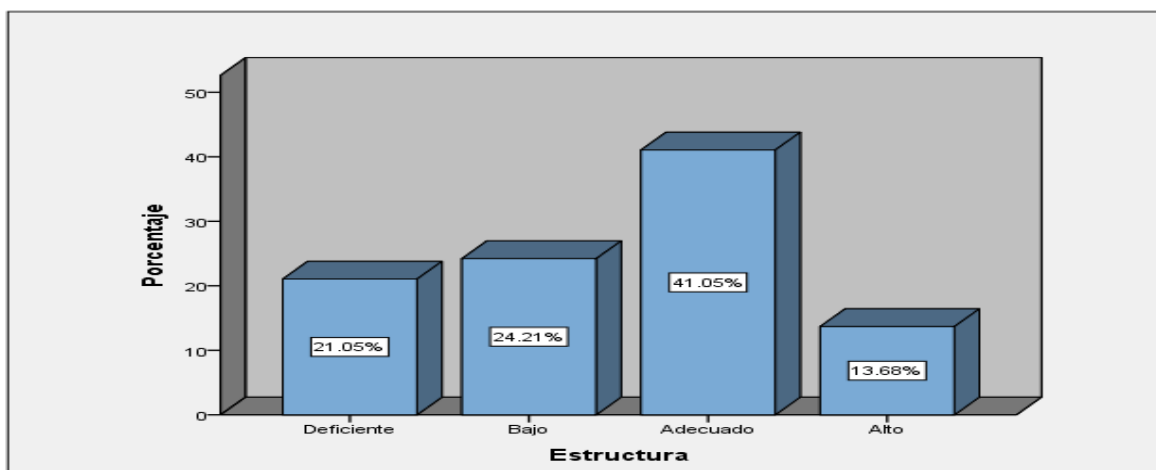


Figura 10. Trabajadores entrevistados según el nivel de estructura en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Interpretación:

En la tabla 23 y figura 10 se aprecia que en el 41.05% de los trabajadores entrevistados consideraron su opinión en el nivel adecuado de estructura, pero un 24.21% consideraron el nivel bajo; en tanto, un 13.68% se inclinaron por el nivel alto, en cambio, un 21.05% coincidieron en remarcar en el nivel deficiente. Por tanto, existe una percepción favorable de parte de los servidores del Estado con respecto al nivel de estructura en la que se desenvuelven dentro del poder judicial, esta percepción de conformidad va de la mano con la estructura organizativa y el diseño organizacional adoptado con la finalidad de servir mejor a los ciudadanos, acorde con la misión y visión establecida por la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

#### 4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Tabla 19

*Distribución bidimensional de frecuencias de trabajo en equipo y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

			Nivel de Desarrollo Organizacional				
			Deficiente	Bajo	Adecuado	Alto	Total
Nivel de Trabajo en equipo	Deficiente	Recuento	4	1	0	0	5
		% del total	4.2%	1.1%	0.0%	0.0%	5.3%
	Bajo	Recuento	5	11	10	1	27
		% del total	5.3%	11.6%	10.5%	1.1%	28.4%
	Adecuado	Recuento	5	11	33	6	55
		% del total	5.3%	11.6%	34.7%	6.3%	57.9%
	Alto	Recuento	0	2	6	0	8
		% del total	0.0%	2.1%	6.3%	0.0%	8.4%
	Total	Recuento	14	25	49	7	95
		% del total	14.7%	26.3%	51.6%	7.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

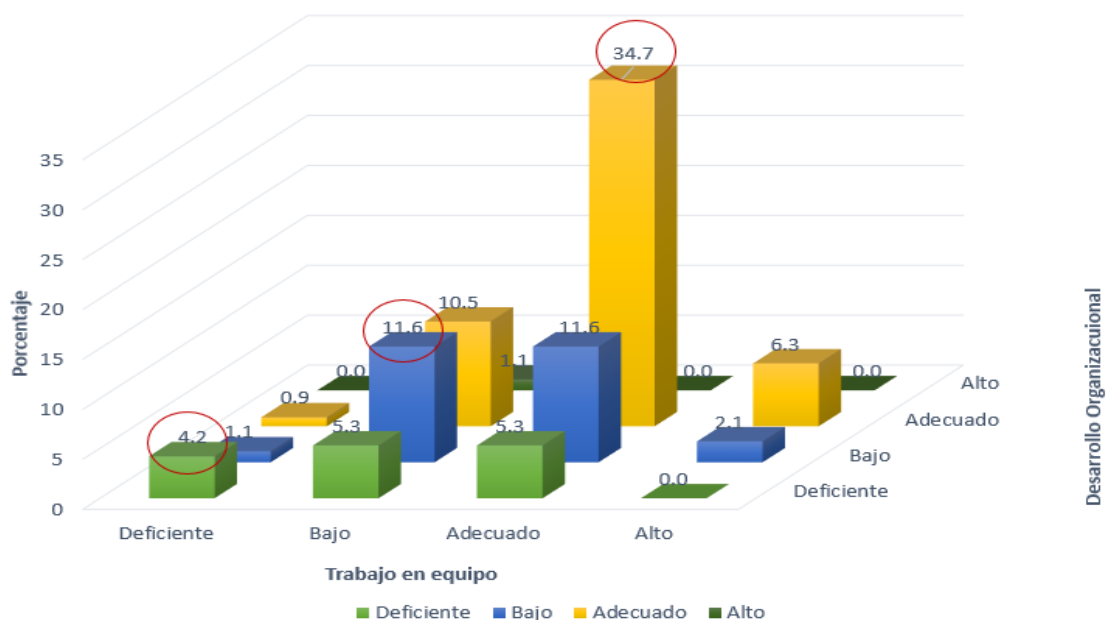


Figura 11. Trabajadores entrevistados según el nivel de trabajo en equipo y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Interpretación

En la tabla 24 y figura 11, se observa la relación de las opiniones de los servidores públicos del Poder Judicial entrevistados acerca del trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, cuya mayor frecuencia está centrada en el nivel adecuado con un 34.7%, mientras otro grupo se centró en el nivel bajo con un 11.6%, en tanto en el nivel deficiente se inclinaron también por una relación con un 4.2%. En resumen, los resultados dejan entrever la existencia de una relación en las percepciones de los entrevistados en el nivel adecuado y en menor medida en el nivel bajo. Esto quiere decir, que existe una correspondencia en dichos niveles entre las dimensiones del trabajo en equipo: coordinación, ideas de innovación, habilidades y toma de decisiones, como aspectos claves del desenvolvimiento de los servidores públicos con el desarrollo organizacional, expresado en una estructura organizativa de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., que implica operar tecnología, personas capacitadas, observar los



procesos para optimizarlos y hacer más flexible la estructura organizativa, sin perjuicio de la jerarquía establecida.

### Coordinación y desarrollo organizacional

Tabla 20

*Distribución bidimensional de frecuencias de trabajo en equipo y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de Desarrollo Organizacional				Total	
		Deficiente	Bajo	Adecuado	Alto		
Nivel de coordinación	Deficiente	Recuento	4	2	3	0	9
		% del total	4.2%	2.1%	3.2%	0.0%	9.5%
	Bajo	Recuento	6	8	13	1	28
		% del total	6.3%	8.4%	13.7%	1.1%	29.5%
	Adecuado	Recuento	4	15	25	6	50
		% del total	4.2%	15.8%	26.3%	6.3%	52.6%
	Alto	Recuento	0	0	8	0	8
		% del total	0.0%	0.0%	8.4%	0.0%	8.4%
	Total	Recuento	14	25	49	7	95
		% del total	14.7%	26.3%	51.6%	7.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

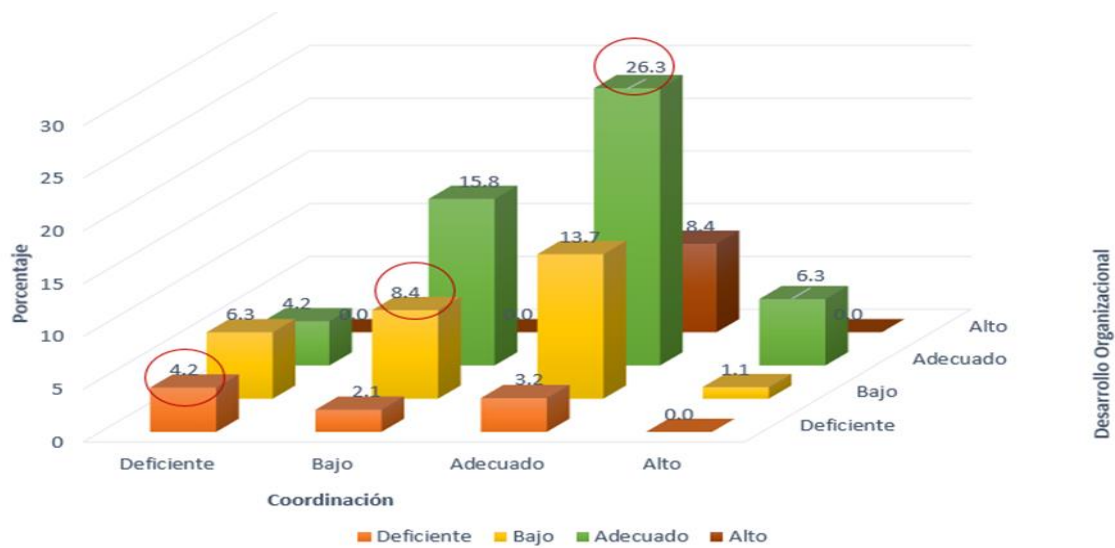


Figura 12. Trabajadores entrevistados según el nivel de coordinación y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Interpretación

En la tabla 25 y figura 12, se observa la relación en las opiniones de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, entrevistados acerca de la coordinación y el desarrollo organizacional, la cual está centrada en el nivel adecuado con un 26.3%, mientras otro grupo se centró en el nivel bajo con un 8.4%, y en el nivel deficiente con un 4.2%. En resumen, los resultados admiten la existencia de una relación en las percepciones de los entrevistados en el nivel adecuado y en menor medida en el nivel bajo. Es decir, reconocen la existencia de relación entre la coordinación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Ideas de innovación y desarrollo organizacional

Tabla 21

*Distribución bidimensional de frecuencias de ideas de innovación y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de Desarrollo Organizacional				Total	
		Deficiente	Bajo	Adecuado	Alto		
Nivel de ideas de innovación	Deficiente	Recuento	8	5	2	0	15
		% del total	8.4%	5.3%	2.1%	0.0%	15.8%
	Bajo	Recuento	1	8	11	2	22
		% del total	1.1%	8.4%	11.6%	2.1%	23.2%
	Adecuado	Recuento	5	10	31	4	50
		% del total	5.3%	10.5%	32.6%	4.2%	52.6%
	Alto	Recuento	0	2	5	1	8
		% del total	0.0%	2.1%	5.3%	1.1%	8.4%
	Total	Recuento	14	25	49	7	95
		% del total	14.7%	26.3%	51.6%	7.4%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia.

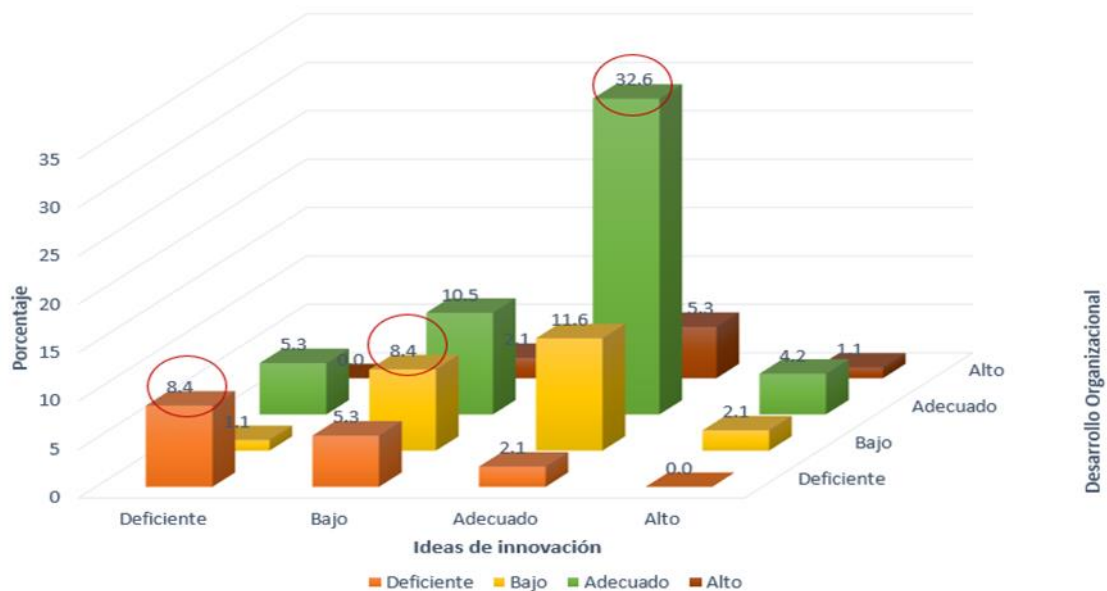


Figura 13. Trabajadores entrevistados según el nivel de ideas de innovación y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

#### Interpretación

En la tabla 26 y figura 13, se observa la relación en las opiniones de los servidores públicos del Poder Judicial entrevistados acerca de las ideas de innovación y el desarrollo organizacional, la cual está centrada en el nivel adecuado con un 32.6%, mientras otros grupos se centraron tanto en el nivel bajo como deficiente con un 8.4%. En resumen, los resultados admiten la existencia de una relación en las percepciones de los entrevistados en el nivel adecuado y en menor medida en el nivel bajo y deficiente. Es decir, reconocen la existencia de relación entre las ideas de innovación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

Habilidades y desarrollo organizacional

Tabla 22

*Distribución bidimensional de frecuencias de habilidades y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de Desarrollo Organizacional				Total	
		Deficiente	Bajo	Adecuado	Alto		
Nivel de Habilidades	Deficiente	Recuento	5	1	0	0	6
		% del total	5.3%	1.1%	0.0%	0.0%	6.3%
	Bajo	Recuento	3	10	14	1	28
		% del total	3.2%	10.5%	14.7%	1.1%	29.5%
	Adecuado	Recuento	6	10	20	4	40
		% del total	6.3%	10.5%	21.1%	4.2%	42.1%
	Alto	Recuento	0	4	15	2	21
		% del total	0.0%	4.2%	15.8%	2.1%	22.1%
	Total	Recuento	14	25	49	7	95
		% del total	14.7%	26.3%	51.6%	7.4%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

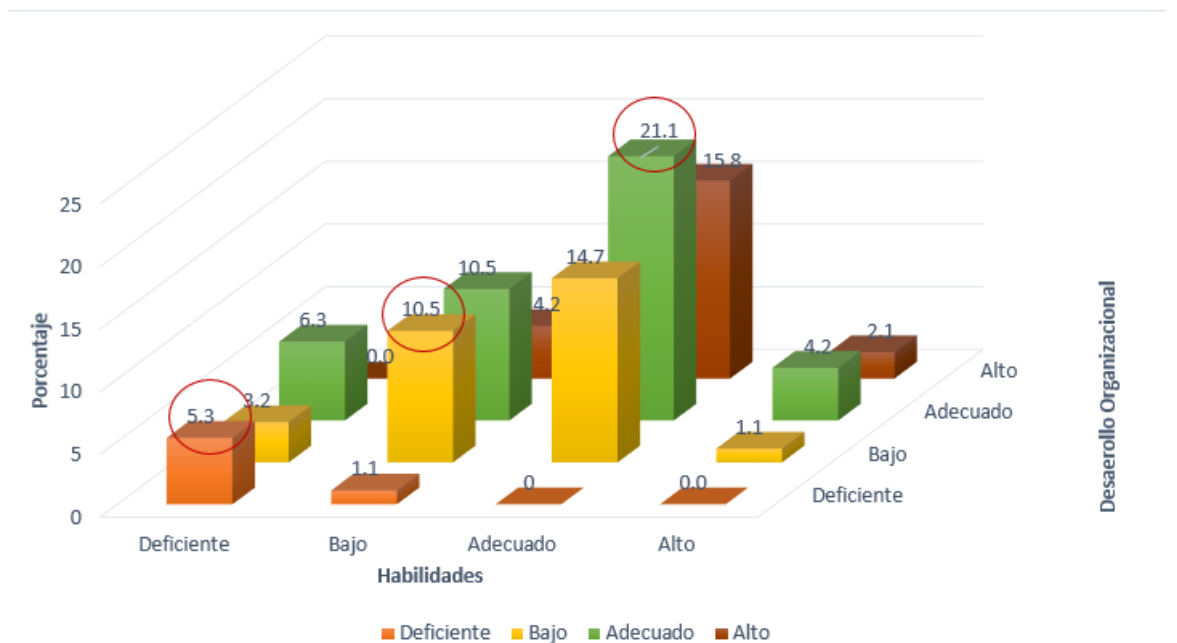


Figura 14. Trabajadores entrevistados según el nivel de habilidades y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Interpretación

En la tabla 27 y figura 14, se observa la relación en las opiniones de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. entrevistados con respecto a las habilidades y el desarrollo organizacional, la cual está centrada en el nivel adecuado con un 21.1%, mientras otro grupo se centró en el nivel bajo con un 10.5%, en tanto otro grupo declaró en el nivel deficiente con un 5.3%. En resumen, los resultados admiten la existencia de una relación en las percepciones de los entrevistados en el nivel adecuado y en menor medida en el nivel bajo y deficiente. Es decir, reconocen la existencia de relación entre las habilidades y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Toma de decisiones y desarrollo organizacional

Tabla 23

*Distribución bidimensional de frecuencias de habilidades y desarrollo organizacional según trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de Desarrollo Organizacional				Total	
		Deficiente	Bajo	Adecuado	Alto		
Nivel de Toma de Decisiones	Deficiente	Recuento	2	2	4	0	8
		% del total	2.1%	2.1%	4.2%	0.0%	8.4%
	Bajo	Recuento	8	12	12	0	32
		% del total	8.4%	12.6%	12.6%	0.0%	33.7%
	Adecuado	Recuento	1	5	11	4	21
		% del total	1.1%	5.3%	11.6%	4.2%	22.1%
	Alto	Recuento	3	6	22	3	34
		% del total	3.2%	6.3%	23.2%	3.2%	35.8%
	Total	Recuento	14	25	49	7	95
		% del total	14.7%	26.3%	51.6%	7.4%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia.

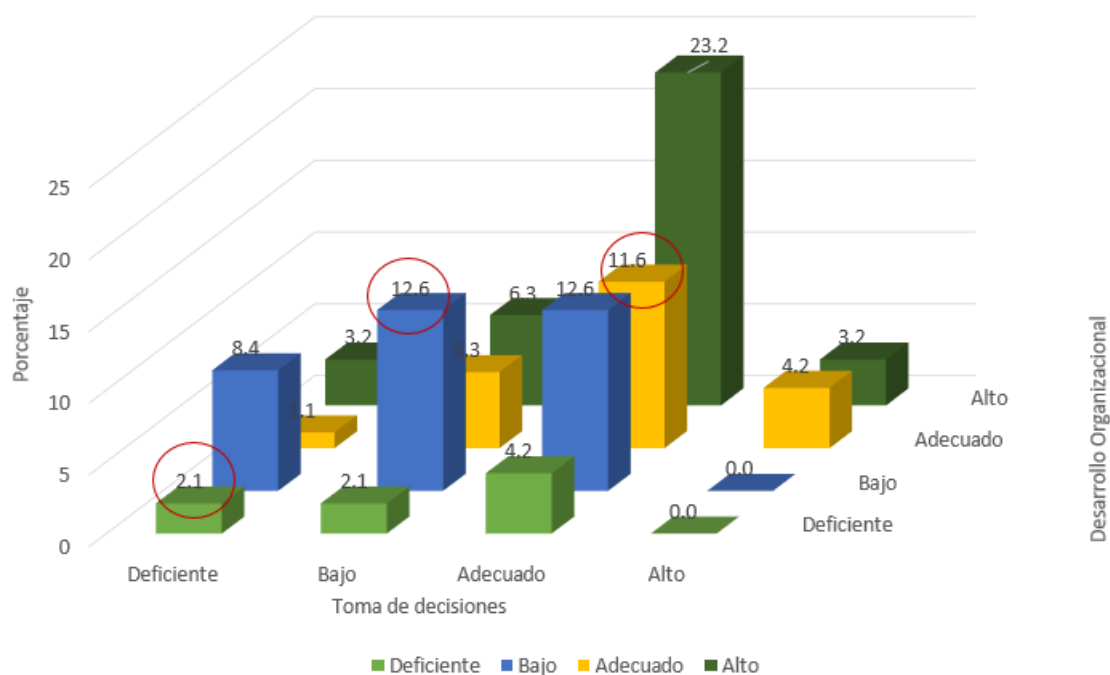


Figura 15. Trabajadores entrevistados según el nivel de toma de decisiones y desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Interpretación

En la tabla 28 y figura 15, se observa la relación de las opiniones de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. entrevistados con respecto a la toma de decisiones y el desarrollo organizacional, la cual está centrada en el nivel adecuado con un 11.6%, mientras otro grupo se centró en el nivel bajo con un 12.6%, en tanto otro grupo declaró en el nivel deficiente con un 2.1%. En resumen, los resultados admiten la existencia de una relación en las percepciones de los entrevistados en el nivel adecuado y en menor medida en el nivel bajo y deficiente. Es decir, reconocen la existencia de relación entre la toma de decisiones y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### 4.1.3. Prueba de normalidad

En esta parte se determinó la naturaleza de la distribución de los datos, siendo necesario para ello, efectuar la prueba de normalidad de los datos a través del contraste de hipótesis que señala Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ) obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 24

#### *Prueba de normalidad de las dos variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	.332	95	.000
Desarrollo Organizacional	.308	95	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación

En la tabla se aprecia que el valor p es  $.000 < 0.05$ , de modo que se rechaza la hipótesis de normalidad de los datos ( $p > 0.05$ ) y se acepta la hipótesis de que los datos provienen de una distribución no paramétrica, y como se pretendió demostrar la relación de las variables, en la prueba de hipótesis, entonces, se utilizó la prueba no paramétrica de contraste de hipótesis correlacionales: Rho de Spearman.

### 4.1.4. Contrastación hipótesis de la investigación

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>0</sub>: ρ<sub>1</sub> = ρ<sub>2</sub>

H<sub>i</sub>: ρ<sub>1</sub> ≠ ρ<sub>2</sub>

α = 0.05

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

Tabla 25

*Correlación entre los niveles de trabajo en equipo y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de trabajo en equipo	Nivel de desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Nivel de trabajo en equipo	1.000	.372**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	95
	Nivel de desarrollo organizacional	.372**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	95

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

### Interpretación

Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de Rho = 0,372, % entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de 0.000 menor a < de 0,05. Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor al valor de 0,05; y al existir una correlación débil entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.



## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la coordinación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la coordinación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>0</sub>:  $\rho_1 = \rho_2$

H<sub>i</sub>:  $\rho_1 \neq \rho_2$

$\alpha = 0.05$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

Tabla 26

*Correlación entre los niveles de coordinación y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de coordinación	Nivel de desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Nivel de coordinación	1.000	.317**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	.002
	N	95	95
	Nivel de desarrollo organizacional	.317**	1.000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.002	.
	N	95	95

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

## Interpretación

Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,317$ , entre los niveles de coordinación y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de 0.000 menor a  $<$  de 0,05. Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a 0,05 se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre la coordinación y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre la coordinación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe una relación significativa entre la idea de innovación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

$H_1$ : Existe una relación significativa entre la idea de innovación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

$$H_0: \rho_1 = \rho_2$$

$$H_i: \rho_1 \neq \rho_2$$

$$\alpha = 0.05$$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

Tabla 27

*Correlación entre los niveles de idea de innovación y el desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de idea de innovación	Nivel de desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Nivel de idea de innovación	1.000	.367**
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	.000
	N	95	95
	Nivel de desarrollo organizacional	.367**	1.000
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.000	.
	N	95	95

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

### Interpretación

Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,367$ , entre los niveles de idea de innovación y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de 0.000 menor a  $<$  de 0,05. Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a 0,05 se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre la idea de innovación y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre la idea de innovación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe una relación significativa entre las habilidades y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>3</sub>: Existe una relación significativa entre las habilidades y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>0</sub>:  $\rho_1 = \rho_2$

H<sub>i</sub>:  $\rho_1 \neq \rho_2$

$\alpha = 0.05$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

Tabla 28

*Correlación entre los niveles de habilidades y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

			Nivel de habilidades	Nivel de desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Nivel de habilidades	Coefficiente de correlación	1.000	.340**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	95	95
	Nivel de desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	.340**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	95	95

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

### Interpretación

Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,340$ , entre las habilidades y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de 0.000 menor a  $<$  de 0,05. Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a 0,05 se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre las habilidades y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco

significativa entre las habilidades y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>4</sub>: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

H<sub>0</sub>:  $\rho_1 = \rho_2$

H<sub>i</sub>:  $\rho_1 \neq \rho_2$

$\alpha = 0.05$

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - 1)}$$

Tabla 29

*Correlación entre los niveles de toma de decisiones y desarrollo organizacional según servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.*

		Nivel de toma de decisiones	Nivel de desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Nivel de toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.312**
		N	.002
		95	95
	Nivel de desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	.312**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.002
		95	95

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

## Interpretación

Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,312$ , entre el nivel de toma de decisiones y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0,000$  menor a  $< 0,05$ . Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a  $0,05$  se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre el nivel de toma de decisiones y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

## **Capítulo V**

### **5. DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de resultados**

Según la perspectiva conceptual en relación con el trabajo en equipo cabe destacar la definición de Sáenz (2005), quien afirma que se trata de un curso de acción adoptado por ciertos niveles jerárquicos para viabilizar la autogestión de los equipos para una acción concreta, en otras palabras, es dar respuesta de manera colectiva a una situación que aborda la organización. De manera que el trabajo en equipo es una estrategia de descentralización de determinadas tareas inmediatas que requieren ser abordadas y solucionadas. Por tanto, responden a un fin concreto. Sin embargo, en su funcionamiento interno tiene una estructura definida que está muy asociada con la coordinación, ideas de innovación, habilidades y toma de decisiones.

De otra parte, el desarrollo organizacional, es concebido de acuerdo con Ferrer (s.f.) citado por Pinto (2012) refiere a decuplicar esfuerzos para solucionar problemas organizacionales y enfrentar en mejores condiciones los cambios que se suscitan en el ambiente interno de la organización, así como en el ambiente externo, permitiéndole de esta forma desarrollar sus capacidades y habilidades de sus colaboradores para obtener mejores resultados. Coherente con lo señalado, el desarrollo organizacional requiere de tecnología, personas, procesos y estructura para desenvolverse de manera adecuada y estar en condiciones de competir.

Desde estas dos miradas, la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional permite establecer una hipótesis de investigación, cuya afirmación indica que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., afirmación que se desprende del propio marco teórico y de referencia cuya base son sus antecedentes. Por ello es importante destacar el contraste de hipótesis en base de los hallazgos del trabajo de campo realizado con la aplicación de sendos cuestionarios que recogen las percepciones de los encuestados, cuya evidencia empírica hallada se pone de relieve en el siguiente apartado:

Con respecto a la hipótesis general, el resultado hallado expresa una relación positiva y débil ( $r = 0.372$ ) entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en algunas dependencias de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. Sobre el particular, Salazar (2017), en referencia al clima organizacional y el trabajo en equipo, encontró que existe una asociación, aunque no se logró identificar la magnitud de esta relación, sin embargo, permite inferir una relación positiva. No obstante, el aporte es que dicha correlación corrobora que el trabajo en equipo basado en elementos como la coordinación, la idea de innovación, las habilidades y la toma de decisiones permite catalizar el desarrollo organizacional. Aunque



no por ello se debe dejar de excluir el significado de los incentivos y recompensas que toda organización estima conveniente para sus colaboradores.

En lo que atañe a la hipótesis específica 1, se estableció una relación positiva y débil entre coordinación y desarrollo organizacional ( $r = 0.317$ ,  $p = .002$ ). La coordinación es permanente interacción dentro de una organización, pero esta se sustenta en la comunicación, razón por el cual es importante para lograr resultados esperados, en ese sentido, otra evidencia empírica de interés la halló Palma (2014) al abordar el estudio sobre la comunicación organizacional y trabajo en equipo, encontrando una relación positiva alta ( $Rho = 0.767$ ,  $p = .000 < .01$ ) entre las variables de estudio.

En lo que respecta a la hipótesis específica 2, referida a la idea de innovación y desarrollo organizacional se obtuvo ( $Rho = .367$ ,  $p = .000 < .01$ ) cabe destacar el trabajo de Peña y Prado (2018) referente a la resistencia al cambio y el trabajo en equipo, en una dependencia del gobierno regional de Ayacucho, reveló una relación negativa y moderada ( $Rho = -.420$ ,  $p = .000 < .01$ ), lo que indica que a mayor resistencia al cambio, menor resulta el trabajo en equipo, porque no se adaptan a las nuevas exigencias del cambio que impone el ambiente externo o interno, para la mejora de sus procesos de atención a los ciudadanos en el gobierno regional. Este hallazgo pone de relieve que la resistencia al cambio es lo opuesto a innovación, prueba de que los colaboradores han caído en la rutina del trabajo, y sin incentivos, este tiende a hacerse improductivo y rutinario, razón por el cual deja entrever que la organización no es flexible ni acepta los cambios y mucho menos, se adapta a ellos para poder asumir posiciones de liderazgo.

En lo que respecta a la hipótesis 3, se halló una relación positiva y débil entre habilidades y desarrollo organizacional ( $Rho = .340$ ,  $p = 0.001 < .01$ ), en esa misma línea el trabajo de Lucas (2012) halló que el trabajo en equipo encierra un conjunto de creencias,

roles y tareas para efectuar el trabajo en donde se ponen de manifiesto las relaciones interpersonales, en las que trascienden habilidades técnicas, humanas y conceptuales para asumir el trabajo, en buena cuenta, competencias adecuadas para realizar el trabajo acorde con los objetivos concretos que plantea la organización. En esa misma línea, León (2013) en un estudio realizado en lo que incluyó la variable trabajo en equipo al clima organizacional, encontró que el trabajo en equipo es un componente clave de la gestión administrativa, y corrobora la importancia de las habilidades en los colaboradores para realizar su trabajo con prolijidad.

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis específica 4, se encontró una relación positiva y moderada débil ( $Rho = 0.312$ ,  $p = .002 < .01$ ) entre la toma de decisiones y desarrollo organizacional, para ello es importante señalar que se requiere cursos de acción que permitan realizar el cumplimiento de tareas, siendo necesario tal como lo apunta Martínez (2012) en su trabajo sobre desarrollo organizacional, que es factible estimularlo a partir de modelos que respondan a las exigencias que plantea el ambiente, sea este interno o externo. También Melián (2017) encontró una relación positiva entre cultura organizacional y los equipos de trabajo, siendo importante recalcar que la toma de decisiones son alternativas que se dan más en un marco de incertidumbre y, por ende, es necesario observar su génesis para adoptar cursos de acción que beneficien a la organización empresarial y reducir las probabilidades de fallo.

En suma, los aportes considerados son evidencias empíricas que fortalecen tanto el corpus teórico de trabajo en equipo como del desarrollo organizacional, permitiendo de esta forma corroborar las hipótesis planteadas en el presente estudio.

## 5.2. Conclusiones

**Primera:** Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,372$ , entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0.000$  menor a  $<$  de  $0,05$ . Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor al valor de  $0,05$  se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

**Segunda:** Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,317$ , entre los niveles de coordinación y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0.000$  menor a  $<$  de  $0,05$ . Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a  $0,05$  se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre la coordinación y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre la coordinación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

**Tercera:** Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,367$ , entre los niveles de idea de innovación y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0.000$  menor a  $<$  de  $0,05$ . Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a  $0,05$  se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre la idea de

innovación y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre la idea de innovación y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

**Cuarta:** Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,340$ , entre las habilidades y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0.000$  menor a  $< 0,05$ . Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a  $0,05$  se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre las habilidades y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre las habilidades y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

**Quinta:** Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,312$ , entre el nivel de toma de decisiones y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0.000$  menor a  $< 0,05$ . Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor a  $0,05$  se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre el nivel de toma de decisiones y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre la toma de decisiones y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.

### 5.3. Recomendaciones

- Primera:** Sugerir a la alta dirección de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., el empleo del trabajo en equipo multifuncionales, orientados a solucionar los problemas de gestión administrativa y fortalecer el modelo organizacional adoptado en la dependencia de justicia de Junín.
- Segunda:** Sugerir a los jefes y gerentes de las Unidades de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., promover la coordinación de equipos multifuncionales orientados a resolver de manera colectiva las tareas específicas que demanden solución inmediata.
- Tercera:** Sugerir a los directores de área o unidades, promover buenas prácticas para estimular las ideas de innovación integrando conocimientos, aprendizajes y aplicación de nuevos conocimientos que conlleven a la formación de comunidades profesionales de aprendizaje al interior de la sede de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., con el propósito de mejorar la calidad del servicio de atención al ciudadano.
- Cuarta:** Sugerir a la dirección de las organizaciones gremiales de empleados del Poder Judicial, promover Ferias Laborales orientadas a estimular el desarrollo meritocrático de la carrera del servidor de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018., promoviendo su capacitación y formación continua para ampliar la gama de habilidades y destrezas para que puedan desenvolverse de manera eficiente y aporte a su crecimiento técnico y profesional.
- Quinta:** Sugerir a los gerentes, jefes de unidades y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018, promover el empoderamiento de los integrantes de

los equipos de trabajo con la finalidad de promover su participación y la propuesta de alternativas francas y viables para enriquecer los cursos de acción y disminuir los riesgos en la toma de decisiones.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 79-100.
- Agut, S. y Grau, R. (s.f.). *Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias*. Dialnet, 1 -12.
- Barone, L. (2009). *Las estructuras organizacionales: Cultura, Principios y modelos para la innovación*. República Dominicana: Editorial Corripio.
- Escudero, J., Delfin, L., y Arano, R. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio de las organizaciones. *Ciencia Administrativa*, 1-9.
- Estrada, S. (2011). Desempeño en equipos de trabajo para organizaciones cambiantes. *Scientia et technica*, 128 -133.
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Scielo*, 1-21.
- Guízar , R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- López, M., Sainz, B., y Navazo, M. (2009). Nuevas tecnologías y su uso en educación. *Scielo*, 69-91.
- Jacques, J. y Jacques, P. (2007). *Como trabajar en equipo*. España: Narcea S.A.

- Mendoza, E., y Martínez, G. (s.f). *Globalización y dinámica industrial en la frontera norte de México. Centro de investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Autónoma de Coahuila, México, 795 – 806.*
- Petit, E., Abad, R., López, M., y R., R. (2012). *Desarrollo organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica. Opción, 173-205*
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional. México: Red Tercer Milenio S.C.*
- Quezada, N. (2015). *Metodología de la investigación. Perú: Editorial Macro.*
- Rico, R., Sánchez, M., Gil, F., Alcover, C., y Taberero, C. (2011). *Procesos de coordinación en equipos de trabajo. Papeles del Psicólogo, 59-68*
- Saenz, F. (2005). El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España. *Centro de investigación y desarrollo científico, 507 -532.*
- Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de documentación, 235-254.*
- Torreles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., y Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Profesorado Revista de curriculum y formación del profesorado, 329 - 344.*
- Umanzor, C. (2011). *¿Cómo enseñar a tomar decisiones acertadas? San Salvador: FUNDESYRAN.*
- Vásquez, R. (2006). *Técnicas de mando y dirección de equipos. Conceptos básicos y aplicaciones. España: ideas propias Editorial.*



Wiebe, B. (2005). *¿Cómo y por qué es importante la tecnología?* REDES, 19-53.

Tesis

León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca.* (Tesis de magister). Universidad de Colombia.

Lucas G., C. (2012). *El Trabajo en Equipo: un Estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca.* (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, España.

Martínez, I. R. (2012). *Desarrollo organizacional de una cooperativa de trabajo asociado y la implicación de sus estudiantes y docentes.* (Tesis doctoral). Universidad del País Vasco, España.

Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexión.* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.

Palma L., G. M. (2014). *La comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones Educativas Estatales del distrito de Barranca – 2014.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Peña A., E., y Prado F., R. I. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016.* (Tesis de Maestro). Universidad Norbert Wiener, Perú.

Ríos P., R. L. (2004). *Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019, “San Martín de Porres Velásquez”*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Salazar B., R. Y. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2006*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia

EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, 2018

PROBLEMA	OBJTIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo la coordinación se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?</p> <p>¿Cómo la idea de innovación se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?</p> <p>¿Cómo las habilidades se relacionan con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?</p> <p>¿Cómo la toma de decisiones se relaciona con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General.</b></p> <p>Delimitar la relación entre el trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p><b>Objetivo Específicos.</b></p> <p>Delimitar la relación entre la coordinación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p>Delimitar la relación entre la idea de innovación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p>Delimitar la relación entre las habilidades con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p>Delimitar la relación entre la toma de decisiones con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la coordinación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la idea de innovación con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre las habilidades con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre la toma de decisiones con el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.</p>	<p>Variable 1: Trabajo en equipo</p> <p>1.Coordinación</p> <p>Estrategias</p> <p>Patrón de conducta</p> <p>2.Ideas innovadoras</p> <p>Ideas</p> <p>Conocimiento</p> <p>3.Habilidades</p> <p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades humanas</p> <p>Habilidades conceptuales</p> <p>4. Toma de decisiones</p> <p>Alternativas</p> <p>Participación</p> <p>Variable 2: Desarrollo organizacional</p> <p>1.Tecnología</p> <p>Tecnologías de la información</p> <p>Tecnologías de comunicación</p> <p>2.Personas</p> <p>Rendimiento</p> <p>Líneas de carrera</p> <p>3.Proceso</p> <p>Procesos establecidos</p> <p>Conocimiento de los procesos</p> <p>4.Seguridad</p> <p>Personal</p> <p>Transferencia de confianza</p> <p>Competencias</p> <p>6.Empatía</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Organigrama</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>125 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín</p> <p>Muestra 95 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018</p> <p>Muestreo: Probabilístico simple</p> <p>Intrumentos:2</p> <p>Cuestionarios</p>

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

**Cuestionario**

**Trabajo en equipo**

**Indicaciones:**

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una “X” la respuesta con la que más te identifiques.

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

Ítems		Escala y valores				
Nro.	Dimensión: Coordinación	1	2	3	4	5
1.	En la institución se utilizan estrategias para comunicarse de modo más eficiente.					
2.	En la institución utilizan estrategias efectivas para comunicarse con los coordinadores y/o responsables					
3.	En la institución se utilizan estrategias para coordinar el trabajo como equipo					
4.	En la institución se mantienen el respeto de jerarquía en la coordinación					
5.	En la institución se utilizan los recursos tecnológicos para coordinar acciones					
6.	Existe una coordinación fluida entre los trabajadores para resolver problemas					
Nro.	Dimensión: Ideas y conocimientos	1	2	3	4	5
7.	En equipo se busca ideas para la solución de los problemas educativos					
8.	Se promueve reuniones de trabajo para ver alternativas de solución a los problemas					
9.	Se respetan las ideas innovadoras y creativas					
10.	Todo el personal conoce el uso de los recursos tecnológicos					
11.	Todos los trabajadores han estudiado en lo que trabajan					
12.	Todos los trabajadores se conocen					
Nro.	Dimensión: Habilidades	1	2	3	4	5

13.	Todos los trabajadores demuestran manejo de habilidades técnicas en sus labores					
14.	Los problemas se solucionan con criterio técnico					
15.	El personal demuestra tener habilidad para ejecutar la labor que realiza					
16.	En su mayoría son cordiales					
17.	Existe un respeto personal y profesional					
18.	Existe un buen clima laboral					
19.	Conocen las normas administrativas					
20.	Se tiene estandarizado los procesos administrativos					
21.	Se emite un juicio valorativo con conocimiento de causa					
<b>Nro.</b>	<b>Dimensión: Toma de decisiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22.	Los jefes preguntan a sus secretarios constantemente					
23.	Se busca una solución imparcial a los problemas					
24.	Todos los trabajadores se sienten identificados con la institución					
25.	Existe reuniones de pares para evaluar los casos y brindar una solución					

## Cuestionario

### Desarrollo Organizacional

**Indicaciones:**

Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una “X” la respuesta con la que más te identifiques.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nro.	Item	Escala y valores				
	Dimensión: Tecnología	1	2	3	4	5
1.	Utiliza office en su trabajo					
2.	Utiliza la plataforma virtual de la Institución					
3.	Conoce los comandos del Excel avanzado					
4.	Se comunica por WhatsApp					
5.	Se comunica por Messenger					
6.	Utiliza llamadas para coordinar con sus pares					
Nro.	Dimensión: Personas	1	2	3	4	5
7.	Le gusta trabajar por resultados					
8.	Se contrata personal por su capacidad profesional					
9.	El personal se siente comprometido con su trabajo					
10.	Las áreas de trabajo están organizadas de acuerdo a la línea de trabajo					
11.	Existe una promoción laboral por mérito					
Nro.	Dimensión: Procesos	1	2	3	4	5
12.	Se cumple con los procesos establecidos en la norma administrativa					
13.	Existe un respeto al horario de trabajo					
14.	Se recuperan las horas de trabajo					
15.	Se capacita continuamente al personal en las áreas					
16.	Existe una capacitación permanente en el uso de los recursos tecnológicos					

17.	Los jefes y responsables son altamente capacitados					
Nro.	<b>Dimensión: Seguridad</b>	1	2	3	4	5
18.	Existe un personal de seguridad en la puerta de la institución					
19.	Existen cámaras de seguridad					
Nro.	<b>Dimensión: Empatía</b>					
20.	El organigrama institucional de conocimiento de todos					
21.	Existe el ROF, el MOD y el CAP					



Anexo 3. Base de datos

TRABAJO EN EQUIPO																									
Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25
1	5	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4
2	4	3	2	4	5	2	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4
3	5	2	3	2	2	3	1	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	2	1	2	2	2	4	3	3
4	3	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3
5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	1	3	4	3	2	4
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	1	2	2	4	2	4	3
7	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	1	3	2	3	4	2	3
8	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2	4	3	3
9	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	5	4	2	4	1	2	2	2	2	4
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
11	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	2	3	3
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	4	2	2	2	2	2	3
13	1	1	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2
14	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	3	2	3	2	3	3
15	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	2	1	5	4	2	2	4	3
16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	1	1	4	1	4	1	2	1	3	4	3
17	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1
18	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	5	4	2	4	4	2	2	2	4	2
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	1	4	1	3	4	3	2	2
20	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	2	4	2	2
21	4	5	3	2	2	3	4	4	2	1	3	2	3	2	3	5	4	2	4	2	4	3	2	2	2
22	1	2	4	4	3	4	2	1	4	4	2	4	1	4	1	4	3	1	3	3	4	2	4	3	4
23	4	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	5	4	2	1	2	2	2	2	4	4
24	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	1	2	2	2	5	3	3	4	3	4	3	4
25	3	2	3	5	5	3	3	3	5	2	3	2	3	2	3	5	4	2	3	4	3	2	2	4	2
26	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
27	3	4	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2	3	3
28	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
29	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	3	2	2	2	4
30	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3
31	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	2	2	1	2	1	2	2
32	3	4	5	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2
33	4	2	4	4	3	5	2	4	3	2	2	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5
34	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3
35	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
36	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	3	1
37	5	2	3	5	3	3	5	5	2	5	3	2	3	5	3	5	4	2	4	4	5	4	5	4	5
38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
39	2	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	3	1
40	5	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
41	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	4	3	4	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2
42	5	2	3	2	2	3	1	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	1	4	2	2	2	4	2
43	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
44	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	5	3	2	5	2	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	2	5	5	4	1	3	4	3	4	2	2	2
46	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
47	5	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3
48	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4

50	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3
51	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	1	4	2	3	1	2	4	3	2
52	5	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
53	4	4	2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	1	3	3	2	2	4	3	2	
54	5	2	3	4	2	3	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
55	5	3	5	4	2	3	4	3	3	3	5	3	2	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
56	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	4	4	5	4	5	4	3
58	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
59	3	1	2	1	1	2	1	3	3	2	4	2	4	2	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2
60	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
61	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
62	3	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3
63	3	4	2	3	2	3	1	3	4	1	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	2	2	3
64	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	1	2	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
65	4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	1	3	1	4	3	2	2	4
66	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	2	2	1	2	2	2	2	2
67	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
68	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	3	1
69	2	2	3	1	4	3	4	2	4	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
71	5	3	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4
72	4	5	3	2	2	3	4	4	2	5	3	2	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
73	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
74	4	4	3	2	5	2	4	4	3	5	2	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
75	1	3	4	2	4	3	3	2	4	2	1	3	4	3	4	1	2	4	3	4	2	2	2	2	2
76	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
77	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	1	1	4	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2
78	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	3
79	4	3	3	2	4	2	1	3	4	3	1	3	3	3	3	5	1	1	2	4	3	4	3	2	2
80	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4
81	4	5	3	2	2	3	4	4	2	1	3	2	3	2	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
82	2	5	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	5	4	1	4	1	1	3	3	2	3	2	3	3
83	4	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	5	4	5
84	3	5	5	4	3	3	4	5	3	2	1	2	5	2	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	3
85	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	3	2	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4
86	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1
87	5	3	5	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2
88	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4
89	5	5	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
90	3	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4
91	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	4
92	3	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	1	3	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
93	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3
94	4	5	3	5	5	5	5	2	2	5	3	2	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
95	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3

Desarrollo organizacional

DESARROLLO ORGANIZACIONAL																					
Nro	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21
1	3	3	2	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	1	1	2	3	4	4	1	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4
3	4	2	2	1	4	4	5	5	4	5	2	5	4	4	1	4	5	5	5	4	5
4	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2
5	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2
6	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
7	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
8	2	3	3	1	2	2	1	1	4	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
9	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	1	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
14	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
16	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
17	3	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3
19	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	5	2	3	3	3	2	3
22	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
24	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3
25	3	4	4	3	3	4	1	1	4	1	4	1	3	4	5	4	1	1	1	4	1
26	4	5	5	1	3	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2
27	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
28	3	4	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
29	4	5	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4
30	5	5	5	4	2	5	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	2	5	5	3	5
31	3	1	1	4	3	1	4	3	1	1	3	1	3	1	1	4	1	3	1	1	4
32	2	3	4	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2
33	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	3	5	2	5	4
34	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3
36	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
37	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
38	3	1	3	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3
39	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	1
40	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
41	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	5	3	3	1	3	1	2	2	2	1	2
42	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1
43	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
44	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
45	2	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	3	4

46	4	2	2	1	4	4	5	5	4	5	2	5	4	4	1	4	5	5	5	4	5
47	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	5	5	2	5	2
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
49	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
50	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5
51	2	3	3	1	2	2	1	1	4	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
52	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4
53	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4
55	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
56	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	5	3	3	1	3	1	2	2	2	1	2
57	4	4	3	5	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
58	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
59	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
60	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
61	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
62	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4
63	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3
64	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3
65	5	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	1	4	4	1
66	2	3	2	2	2	4	5	5	3	5	3	4	2	4	3	4	5	3	2	4	2
67	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
68	3	4	4	2	3	3	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
69	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5
70	5	3	4	5	3	4	2	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	2
71	4	3	3	4	3	5	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4
72	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3
73	3	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1
74	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2
75	2	4	1	3	1	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
76	2	3	3	4	2	3	3	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	4
77	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	2	5	2	3	3	3	3	3
78	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	1	5	5	2
79	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
80	3	3	2	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4
81	2	1	1	1	2	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4
82	1	2	2	1	2	4	1	1	4	1	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	1
83	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
84	3	3	2	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4
86	4	2	2	1	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
87	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4
88	5	3	3	3	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	2	3	2
89	5	2	2	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	2	3
90	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5
91	2	3	3	1	2	2	1	1	4	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
92	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2
93	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	3	4	4	2	3	3	5	1	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
95	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3