UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

AUTOR(ES)

Morales Quiroz, Consuelo

Quiroz Morales, Willian Cristhian

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

ASESOR

Dr. Crisóstomo Olivares Jorge Antonio

ORCID iD 0000-0002-8447-5614

LIMA, PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis queridos padres.

A mis hijos queridos.

Agradecimiento

A mis docentes de la Maestría de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Índice

Paginas Preliminares	Páginas
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Hipótesis de la investigación	4
1.4.1. Hipótesis general	4
1.4.2. Hipótesis específicas	5
1.5. Variables y dimensiones	5
1.6. Justificación de la investigación	7

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Definición de términos básicos	38

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación	40

3.2. Diseño de investigación 41
3.3. Población y muestra de la investigación 42
3.4. Técnicas para la recolección de datos 42
3.4.1. Descripción de los instrumentos 42
3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos 43
3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos 46

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras 47
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones 47
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones 65
4.1.3. Prueba de normalidad 70
4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación 71

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos 78
5.2. Conclusiones 85
5.3. Recomendaciones 86
LISTA DE REFERENCIAS 87
ANEXOS 93
Anexo 1. Matriz de consistencia 94
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos 97
Anexo 3. Base de datos 108
Anexo 4. Evidencia digital de similitud 110
Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio 111

Índice de tablas

Tabla 1	*Operacionalización de la variable trabajo en equipo*	6
Tabla 2	*Operacionalización de la variable desarrollo organizacional*	7
Tabla 3	*Validez de los cuestionarios por juicio de expertos*	44
Tabla 4	*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach de los cuestionarios de las variables*	44
Tabla 5	*Distribución según sexo y estado civil de los trabajadores*	47
Tabla 6	*Nivel de distribución según sexo y estado civil de los trabajadores*	48
Tabla 7	*Nivel de distribución según edad y actividad de los trabajadores*	49
Tabla 8	*Nivel de edad promedio de los trabajadores*	51
Tabla 9	*Nivel de percepción de trabajo en equipo en los trabajadores*	52
Tabla 10	*Nivel de percepción de la motivación y el compañerismo en los trabajadores*	53
Tabla 11	*Nivel de percepción del compromiso y la colaboración en los trabajadores*	54
Tabla 12	*Nivel de percepción de la disposición en los trabajadores*	55
Tabla 13	*Nivel de percepción del desarrollo organizacional*	56
Tabla 14	*Nivel de los propósitos en el desarrollo organizacional*	58
Tabla 15	*Nivel de la estructura en el desarrollo organizacional*	59
Tabla 16	*Nivel del liderazgo dentro del desarrollo organizacional*	60
Tabla 17	*Nivel de las relaciones dentro del desarrollo organizacional*	61
Tabla 18	*Nivel de las recompensas dentro del desarrollo organizacional*	62
Tabla 19	*Nivel de implementación de los mecanismos útiles dentro del desarrollo organizacional*	63
Tabla 20	*Nivel de actitud al cambio en el desarrollo organizacional*	64

Tabla 21	*Tabla cruzada del trabajo en equipo y desarrollo organizacional*	65
Tabla 22	*Tabla cruzada de la motivación y el compañerismo con el desarrollo organizacional*	66
Tabla 23	*Tabla cruzada del compromiso y la colaboración y desarrollo organizacional*	67
Tabla 24	*Tabla cruzada de la disposición y desarrollo organizacional*	69
Tabla 25	*Prueba de normalidad de trabajo en equipo y desarrollo organizacional*	70
Tabla 26	*Contrastación de la relación entre el trabajo en equipo y desarrollo organizacional*	72
Tabla 27	*Contrastación de la relación entre la motivación y compañerismo y el desarrollo organizacional*	73
Tabla 28	*Contrastación de la relación entre el compromiso y colaboración y el desarrollo organizacional*	75
Tabla 29	*Contrastación de la relación entre la disposición y el desarrollo organizacional*	76

Índice de figuras

Figura 1	Distribución según sexo y estado civil de los trabajadores	48
Figura 2	Distribución según sexo y condición laboral de los trabajadores	49
Figura 3	Distribución según edades y actividad de los trabajadores	50
Figura 4	Edad promedio de los trabajadores	51
Figura 5	Nivel de percepción del trabajo en equipo en los trabajadores	52
Figura 6	Nivel de percepción de la motivación y el compañerismo en los trabajadores	53
Figura 7	Nivel de percepción del compromiso y la colaboración en los trabajadores	55
Figura 8	Nivel de percepción de la disposición en los trabajadores	56
Figura 9	Nivel de percepción del desarrollo organizacional	57
Figura 10	Nivel de los propósitos en el desarrollo organizacional	58
Figura 11	Nivel de la estructura en el desarrollo organizacional	59
Figura 12	Nivel del liderazgo dentro del desarrollo organizacional	60
Figura 13	Nivel de las relaciones dentro del desarrollo organizacional	61
Figura 14	Nivel de las recompensas dentro del desarrollo organizacional	62
Figura 15	Nivel de implementación de los mecanismos útiles dentro del desarrollo organizacional	63
Figura 16	Nivel de actitud al cambio en el interior del desarrollo organizacional	64
Figura 17	Resultados del trabajo en equipo y desarrollo organizacional	65
Figura 18	Nivel de la motivación y el compañerismo y el desarrollo organizacional	66
Figura 19	Nivel del compromiso y la colaboración y desarrollo organizacional	68

Figura 20 Nivel de la disposición y el desarrollo organizacional 69

Resumen

La presente investigación buscó como finalidad evaluar la relación del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

El estudio responde por ser de nivel básico y descriptivo-correlacional. Desarrollado bajo el paradigma cuantitativo. Y por su intervención, corresponde a ser no experimental-transversal. La población y muestra está conformada por 40 trabajadores de la Fiscalía Provincia Penal Corporativa Especializada.

El resultado que se obtuvo es que el trabajo en equipo se relaciona en 0.677** con el desarrollo organizacional. El cual representa ser positivo y de magnitud moderada. Y el nivel de significancia fue = 0.000 menor al valor p = 0.05. verificándose la hipótesis sostenida en el estudio como válida y se acepta que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. Concluyéndose que el trabajo en equipo tiene relación positiva o negativa en el desarrollo organizacional.

Palabras claves. Trabajo en equipo, motivación y compañerismo, compromiso y colaboración, disposición, desarrollo organizacional.

Abstract

The purpose of this research was to evaluate the relationship of teamwork with the organizational development of the workers of the Corporate Provincial Criminal Prosecutor's Office Specialized in violence against women and the members of the Carabayllo family group, 2020.

The study responds by being of a basic and descriptive-correlational level. Developed under the quantitative paradigm. And due to its intervention, it corresponds to being non-experimental-transversal. The population and sample is made up of 40 workers from the Specialized Corporate Criminal Prosecutor's Office.

The result obtained is that teamwork is 0.677 ** related to organizational development. Which represents being positive and of moderate magnitude. And the level of significance was = 0.000 less than the value p = 0.05. Verifying the hypothesis sustained in the study as valid and it is accepted that teamwork is significantly related to organizational development in the workers of the Provincial Criminal Corporative Prosecutor's Office Specialized in violence against women and the members of the Carabayllo family group, 2020. Concluding that teamwork has a positive or negative relationship in organizational development.

Keywords. Teamwork, motivation and camaraderie, commitment and collaboration, willingness, organizational development.

Introducción

El presente trabajo de investigación lleva por título Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la fiscalía provincia penal corporativa especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020. Asimismo, para una mejor comprensión se consideró el siguiente esquema:

En el primer capítulo se plantea el problema, describiendo la realidad problemática, llegando a definir el problema tanto general como los específicos. Así, como los objetivos e hipótesis de la investigación, de igual modo, se describen las variables y las dimensiones, y posteriormente se justifica la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, que contiene el contexto de la investigación a nivel internacional y nacional, así como la base teórica de las variables y los términos básicos.

El tercer capítulo describe el diseño metodológico, que describe el tipo de investigación, diseño, población y selección, y las técnicas de recolección de datos, que incluyen la descripción de los instrumentos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, los resultados se presentan mediante tablas y figuras; según los resultados descriptivos, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis.

En el quinto capítulo se discuten los resultados, conclusiones y recomendaciones. Termine con la lista de referencias y apéndices que respaldan el estudio.

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las instituciones al pasar el tiempo le toman mayor importancia al recurso humano, comprendiendo que, si los trabajadores mantienen una meta en común, donde se tome en cuenta tanto a trabajadores, administrativos, gerentes y comunidad en general, se asegura un adecuado desarrollo organizacional. En ese sentido, el trabajar en equipo representa para las instituciones un sin número de beneficios, destacando el logro de los objetivos, la colaboración, la coordinación eficiente. Esto agrega valor a los procesos mediante el aporte de conocimientos, habilidades y destrezas diferentes de cada integrante. De igual, es necesario señalar que, el desarrollo organizacional mediante el uso de recursos eficientes, permite una mayor eficiencia, y una mayor productividad, y, asimismo, les permite a las instituciones resolver los problemas mediante un análisis más riguroso y una solución más eficaz.

El 29 de julio de 2018, mediante el Decreto Legislativo 1368 se crea el Sistema Nacional

Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, instituciones que forman parte del Ministerio Público con el fin de asegurar un sistema especializado, a fin de sancionar la violencia sexual, el feminicidio y los actos contra el pudor. Al respecto, Zapata (2018) señala que, la violencia contra en el país es un mal endémico ya que según el Observatorio de criminalidad entre los años 2009 y 2017, 1129 mujeres han sido asesinadas, el 90% de ellas fue a manos de su pareja y el 10% por desconocidos. Asimismo, el 83% de las víctimas eran adolescentes y niñas. Dichas cifras muestran la importancia de la Fiscalía Especializada para atender el llamado de la población vulnerable.

La Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia debido a su reciente creación no viene demostrando un adecuado funcionamiento, ya que la población le muestra expresamente su rechazo por no cumplir con los resultados esperados, no sintiendo que sus necesidades sean satisfechas. En ese contexto, se conoce que la comunicación dentro de la entidad sigue las tendencias pasadas, de forma formal y vertical, lo cual dificulta que exista un escenario para el trabajo en equipo, ello porque los profesionales que laboran en la entidad solo toman en cuenta sus necesidades personales y no las de la institución, asimismo, no muestran compañerismo porque quienes cuentan con más experiencia se niegan a compartir sus conocimientos o experiencias pasadas, ello se reviste en la carencia de compromiso con la entidad y por lo cual la población en general emite comentarios negativos sobre su gestión.

Asimismo, en cuanto al desarrollo organizacional de la Fiscalía, en los trabajadores no existe difusión plena del propósito de la entidad, ni en la población en general, asimismo, los profesionales no tienen una estructura que les permita cumplir con sus funciones de forma correcta; se demuestra que existen relaciones interpersonales de buen trato por lo cual existe un

trabajo individualizado, además de ello, no se sienten satisfechos con las retribuciones por parte de la entidad.

Según lo expuesto, es pertinente realizar la presente investigación y dar respuesta a la interrogante ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada? a fin de no presentar problemas dentro de la institución, que esta desarrolle sus funciones adecuadamente y pueda brindar las facilidades que requiere la población vulnerable a la que está enfocada la Fiscalía especializada, la misma que mediante un adecuado trabajo en equipo y desarrollo organizacional sea posible reducir los índices de violencia actuales.

1.2.Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la‘Fiscalía‘Provincial‘Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la motivación y el compañerismo del trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020?

¿Cómo el compromiso y la colaboración del trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020?

¿Cómo la disposición del trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los

trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la relación del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de la motivación y el compañerismo del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Identificar la relación del compromiso y la colaboración del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Establecer la relación de la disposición del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los

trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

La motivación y el compañerismo del trabajo en equipo tiene relación significativa con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

El compromiso y la colaboración del trabajo en equipo tiene relación significativa en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

La disposición del trabajo en equipo tiene relación significativa en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

1.5. Variables y dimensiones

Variable X = Trabajo en equipo

Dimensiones:

D 1. Motivación y compañerismo

D 2. Compromiso y colaboración

D 3. Disposición

Tabla 1

Operacionalización de la variable trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Motivación y compañerismo	Integración	1-2	Ordinal	Alto
	Comunicación	3-4	(1) Totalmente en	Medio
Compromiso y colaboración	Metas	5-6	desacuerdo	Bajo
	Participación	7-8	(2) En	
Disposición	Adaptación	9-10	Desacuerdo	
	Optimismo	11-12	(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo	
			(4) De acuerdo	
			(5) Totalmente	
			de acuerdo	

Variable Y = Desarrollo organizacional

Dimensiones:

Y1: Propósitos

Y2: Estructura

Y3: Liderazgo

Y4: Relaciones

Y5: Recompensas

Y6: Mecanismos útiles

Y7: Actitud al cambio

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Propósitos	- Objetivos	1,15,29	Ordinal	Alto
	- Funciones	8,22	(5) Totalmente	Medio
Estructura	- División de trabajo	2,9,16,23,	de acuerdo	Bajo
		30	(4) De acuerdo	
Liderazgo	- Actitud del jefe	3, 10, 17,	(3) Ni en	
		24, 31	desacuerdo ni	
Relaciones	- Relaciones	4, 11, 18,	de acuerdo	
	interpersonales	25, 32	(2) En	
Recompensas	- Crecimiento profesional	5, 19	desacuerdo	
	- Retribuciones	12, 26, 33	(1)Totalmente	
	económicas		en desacuerdo	
Mecanismos	- Planificación	6, 34		
útiles	- Recursos	13, 20, 27		
Actitud al cambio	- Disposición	7, 14, 21,		
		28, 35		

1.6.Justificación de la investigación

El trabajo en equipo es considerado como un tema continuamente abordado por las organizaciones, ya que poco a poco y debido al contexto globalizado en el que nos encontramos, es vital que no solo entes privados lo tengan en cuenta, sino también instituciones públicas, ya que mediante la aplicación de estrategias será posible una ejecución de procesos del desarrollo organizacional adecuado, ya que se mejoran los vínculos de relación social entre los trabajadores de la entidad, facilitando de ese modo el

cumplimiento de sus funciones valorando los objetivos institucionales.

En ese sentido, la presente investigación es de interés porque relaciona el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional a fin de llena un vacío existente de conocimiento en la región, así como en la Fiscalía Provincial Pena Corporativa Especializada en violencia, la cual podrá tomar acción de acuerdo a los resultados que se obtendrán.

De igual modo, contempla un aporte práctico porque la institución podrá corregir sus deficiencias actuales, correspondiendo un beneficio para todos los trabajadores de la institución porque se permitirá estimular sus habilidades y capacidades para brindar un mejor servicio a la comunidad.

Además de ello, el estudio se justifica metodológicamente porque desarrolla las variables fundamentadas en un marco teórico de autores reconocidos y considerados por los investigadores, asimismo, se utilizaron técnicas e instrumentos para recabar datos de un modo objetivo, y que a través de los años han sido utilizados en otras investigaciones, lo que permite aceptar las conclusiones del presente estudio por la certeza de sus resultados.

Capitulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Aguilar (2016); en su tesis: “Trabajo en equipo y clima organizacional”. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenando, Guatemala. Se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenangoa, a quienes se les aplicó un cuestionario con preguntas de respuesta dicotómica. Dentro de sus principales resultados, determinó que el trabajo en equipo de la empresa no es reforzado por un buen jefe que dirija las acciones de los trabajadores, ya que no tiene una presencia perenne ni da respuesta alas necesidades de los trabajadores, los principales factores que se ven afectados son el ruido, espacio, temperatura e iluminación, mientras que, para contar con un clima laboral positivo es necesario el grado de confianza con el líder, capacitaciones y comunicación fluida. Concluye que, el trabajo en equipo de la empresa está

relacionado con el clima organizacional.

Rivera (2016), en su tesis; "El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y servicio Público del Cantón, Ambato, Provincia de Tungurahua". (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Tuvo en cuenta un enfoque de investigación cualitativo y cuantitativo, de modalidad de campo-bibliográfica, de nivel exploratoria-descriptiva- correlacional, con una muestra conformada por 110 trabajadores. Obtuvo que, el nivel de trabajo en equipo es bajo, ello debido a la falta de compromiso, responsabilidades y empoderamiento de los trabajadores, y de igual modo no existe un adecuado clima organizacional por una comunicación inadecuada, desinterés emocional y actitudes individualistas. Finalmente, concluye que el trabajo en equipo incide de forma directa en el clima organizacional de la institución.

Rodríguez (2015); en su investigación: "Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de desarrollo social". (Tesis de Posgrado). Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí, Ecuador. Se basó en una metodología mixta, considerando como técnicas de recolección de datos a la observación, la entrevista y la encuesta, los cuales se aplicaron a una muestra de 231 trabajadores. Los resultados muestran que un porcentaje importante de los trabajadores se sienten valorados, ello genera el trabajo en equipo (57%), de igual modo, se promueve el dinamismo (69%) y la innovación y toma de riesgos (58%); por otro lado, también se desarrollan aspectos negativos como deficiencias en la gestión, falta decomunicación y cordialidad, inestabilidad laboral, falta de capacitación, falta de liderazgo. Concluye que, si bien es cierto, existen aspectos positivos, es necesario reforzar las deficiencias señaladas.

Torres (2018); en su investigación: "El empoderamiento del personal administrativo y

trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato" (Tesis de posgrado). Bajo la dirección mixta de conformidad con el paradigma crítico-propositivo; bajo la modalidad de investigación de campo, bibliográfica y documental. Y en el nivel exploratorio, descriptivo y correlacional. Llegó a la conclusión que los niveles de liderazgo tienen un nivel bajo. Evidenciándose una carencia significativa de habilidades gerenciales de los altos mando que dirigen las diferentes unidades académicas y administrativas. Tormen (2019); en su tesis: "Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa". (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato, Ecuador. Consideró un estudio bibliográfico y de campo, de tipo descriptivo, utilizando como técnicas de recolección de datos a la entrevista al gerente y la aplicación del Test de DO, considerando una muestra conformada por 24 personas. Sus resultados señalan que, las dimensiones de la variable tienen resultados aceptados por los trabajadores, siendo: satisfacción con la empresa y el trabajo que se desempeña (95.3%), comunicación (92.3%), información (73.3%), habilidades gerenciales del jefe (94.4%), carga de trabajo y remuneración (85.8%), trabajo en equipo (96.4%), capacitación (84.9%) y calidad (97.4%). Finalmente, concluye que el desarrollo organizacional conduce a los colaboradores a ser agentes de cambio y así cumplir los objetivos organizacionales.

Vásquezy Vásquez (2016); en su tesis: "Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015". (Tesis de Pregrado). Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Consideró un tipo de estudio cuali-cuantitativo, de método analítico-sintético, deductivo-inductivo, hipotético-deductivo. La muestra estuvo confirmada por 15 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario. Los

resultados muestran que la gestión empresarial tiene la aceptación de los trabajadores (67%), respecto a la cultura organizacional señala que el 40% afirma un tipo de liderazgo autoritario, 13% es democrático, 7% liberal, 20% paternalista y 20% es indiferente, sobre la actitud empresa, el 40% indica que se encuentra ausente y el 27% lo desconoce, sobre la innovación, el 33% considera que se encuentra ausente y 47% la desconoce, por lo cual la gestión para el desarrollo, el 40% se encuentra ausente y 33% lo desconoce, solo el 33% considera que existe trabajo en equipo. Concluyendo que al carecer los elementos en el desarrollo organizacional inciden de forma negativa en la calidad del servicio al cliente.

Antecedentes nacionales

Carhuancho (2019); en su tesis: "El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018". (Tesis de Posgrado). Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima, Perú. Se basó en un tipo de estudio correlacional-causal, de diseño no experimental, con una muestra conformada por 95 trabajadores de la Corte Superior de Justicia, a quienes se les aplica el cuestionario previamente validado y confiabilizado. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa y débil entre los niveles de coordinación y el desarrollo organizacional (Rho de Spearman=0.317, p=0.000), relación significativa y débil entre los niveles de idea de innovación y el desarrollo organizacional (Rho de Spearman=0.367, p=0.000), relación significativa y débil entre las habilidades y el desarrollo organizacional (Rho de Spearman=0.340, p=0.000), relación significativa y débil entre el nivel de toma de decisiones y el desarrollo organizacional (Rho de Spearman=0.312, p=0.000). Concluye que existe una relación débil pero significativo entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional (Rho de Spearman=0.372). Ante ello, considera necesario el empleo de trabajo de equipo

multifuncionales, y así solucionar los problemas de gestión administrativas actuales.

Lazo y Velásquez (2017); en su tesis: "La comunicación interna y el desarrollo organizacional de la Financiera Qapaq Agencia Huancayo-2017". (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú. Se basó en un tipo de investigación básica, de nivel correlacional, diseño no experimental, con una muestra constituida por 50 personas. Sus principales resultados muestran una relación significativa entre la comunicación interna y el cambio organizacional (r=0.385), entre la comunicación interna y el trabajo en equipo (r=0.562), entre la comunicación interna y el clima organizacional (r=0.565), entre la comunicación interna y el liderazgo (r=0.361), entre la comunicación interna y el aprendizaje operacional (r=0.510). Concluye que, existe una relación directa y significativa entre la comunicación interna y el desarrollo organizacional (r=0.539, p=0.000). El autor considera necesario los incentivos a los trabajadores, ya que ello permite el éxito de la organización.

Peña y Prado (2018); en su tesis: "Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016". (Tesis de Posgrado). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. Consideró un tipo de investigación básica, de nivel correlacional, diseño no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos al cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 75 empleados. Los resultados mostraron que, respecto al trabajo en equipo, el 2.7% casi nunca trabaja de ese modo, el 84% señaló a veces y solo 13.3% casi siempre, asimismo, sobre su dimensión proactividad, el 89.3% no lo demuestra seguido, en la innovación, el 97.3% no tiene un comportamiento frecuente, de igual modo la cooperación (98.7%) y la delegación de funciones (97.3%). Concluye que existe relación significativae inversa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo (Rho=-0.430, p=0.000).

Ríos (2017); en su tesis: “El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital Alto de la Alianza, en el año 2015”. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada de Tacna. Tacna, Perú. Consideró dentro de sus aspectos metodológicos un tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, de nivel de estudio correlacional, con una muestra conformada por 88 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables. Obtuvo que, el nivel de trabajo en equipo tiene una media de 85.75, donde 49 trabajadores de los 88 tienen un nivel adecuado y los 39 restantes un nivel regular; sobre sus dimensiones, se obtuvo una media de comunicación de 3.18, innovación de 3.28, participación de 3.63, cooperación de 3.54, y espíritu de grupo de 3.4. Concluye que el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral dado un chi cuadrado de 12.644 y un p-valor=0.002. Asimismo, señala que a pesar de tener un nivel medio de trabajo en equipo es necesario mejorar ello, teniendo un mayor compromiso el personal, impulsando la participación, creatividad e innovación, perfeccionando el liderazgo, fortaleciendo el interés por el personal y optimizando un alto nivel de responsabilidad.

Salazar (2017); en su tesis: “Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash-Sede Huaraz, 2016”. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Ancash, Perú. Consideró un estudio de diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional, con una muestra conformada por 105 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados muestran que el 50% tiene un clima organizacional regular, 46% bueno y 4% malo; respecto al trabajo en equipo, el 58% respondió que es bueno, el 39% consideró regular y 3% malo. Concluye que el clima organizacional tiene relación significativa y directa con el trabajo en equipo, ya que se obtuvo un valor de Chi Cuadrado (X2) igual a 95.411, mayor al tabulado (X2=9.488). Considera que es necesario mejorar los ambientes en el

que los trabajadores desarrollan sus funciones porque ello asegurará mejores resultados a la institución.

Saldaña (2018); en tu tesis: "trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017". Bajo el enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Llegó a la conclusión que el trabajo colaborativo se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman R= 0.681 (existiendo una alta relación directa) con un nivel de significancia p=0.001 siendo este menor al 5%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Trabajo en equipo

Las personas por naturaleza somos seres sociales, desde su aparición ha desarrollado condiciones que le permitan relacionarse con otros integrantes, de tal modo que en conjunto atiendan sus necesidades y mejoren sus condiciones de vida. Dicha práctica se eleva a las organizaciones, donde el trabajo en equipo se muestra como esencial. Herrera, Muñoz y Salazar (2018) afirman:

> El trabajo en equipo es una competencia dinámica, multidimensional y con múltiples categorizaciones dada su complejidad, ésta supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, realizando actividades de intercambio de información, asignación de responsabilidades, resolución de conflictos, y una contribución a la mejora y desarrollo colectivo […] El trabajo en equipo busca integrar las habilidades de cada uno de los miembros, generando

> canales múltiples de aprendizaje, basados en el compromiso y la confianza entre cada uno de estos integrantes. (p. 50)

De acuerdo con lo mencionado por el autor, el trabajo colaborativo es considerada como una competencia que permite colaborar con los demás miembros de la organización, como por ejemplo desarrollar habilidades en situaciones de pasarse información entre los colaboradores a fin de lograr objetivos comunes entre ellos. El trabajo en equipo se muestra como un recurso de las organizaciones para garantizar los objetivos organizacionales haciéndose valer de las habilidades que posee cada colaborador con la proyección de alcanzar un objetivo común. Rangel, Lugo y Calderón (2017) indican:

> En el trabajo en equipo las habilidades de cada miembro se complementan, los equipos se conforman por procesos que luego van generando responsabilidades dentro de éste y en dado caso el liderazgo al interior se comparte y existe un líder que motiva a sus colaboradores y reconoce el trabajo bien hecho de cada uno. En las organizaciones, el trabajo en equipo supera al trabajo individual cuando la tarea a realizar es compleja y se necesita del conocimiento, habilidades, creatividad y compromiso del conjunto para alcanzar el objetivo. (p. 4-5)

Asimismo, los autores mencionan que, en el proceso de trabajo en equipo, las habilidades o capacidades juegan un papel indispensable en la cooperación laboral entre los miembros de la institución, ya que estos servirán al momento de presentarse responsabilidades en cada uno de ellos, asimismo mencionan que la presencia de un líder es crucial para motivar al grupo de trabajo, además es quien brinda las recompensas a los trabajadores que destaquen por su labor. Es así que el trabajo en equipo se muestra como un sentido de la unidad por alcanzar una meta en común, considerando los talentos individuales de los colaboradores.

En los grupos de trabajo, se colocan una serie de reglas para orientar las conductas y funciones de los integrantes. Las cuales, hacen que cada persona, respeten a los demás, se integre apropiadamente y muestre interés de colaborar, colaborando con sus valores, actitudes y normas de convivencia. (Esquivel y Martínez, 2017)

Ante lo mencionado por los autores, dentro del equipo de trabajo es prescindible dar un conjunto de normas que permita promover la integración entre miembros de la institución, ya que esto permitirá crear un ambiente de cooperación bajo algunos principios de conducta. Con ello se logró conocer que el trabajo en equipo valora el trabajo en conjunto y no el individualismo, ya que crea sinergias, considerando que un solo talento no tiene el mismo impacto que el de equipo sólido, con dinámicas y objetivos claros e interiorizados en la institución.

Importancia

Dentro de las instituciones muy común el término de trabajo en equipo, porque generalmente es relacionado al cumplimiento de objetivos comunes, mediante la reunión de personas con capacidades, habilidades, ideas, destrezas similares quienes realizan tareas más rápidas y eficientes que dan mejores resultados. Por su parte, González y Ospina (2014) afirman:

> El trabajo en equipo es indispensable para el éxito de cualquier actividad humana, a nivel laboral, en las áreas y/o departamentos de Talento Humano tiene un gran impacto en el clima organizacional y requiere la alineación de los miembros del equipo hacia una meta común, se logra trabajando en los aspectos subyacentes al mismo como son liderazgo, comunicación y cultura. (p. 138)

De acuerdo con los autores, la importancia del trabajo en equipo radica en el éxito que

se llegaría a tener si se cumplieran adecuadamente los procesos y actividades que fueron destinadas a cada uno de los integrantes de la organización y el clima organizacional se vería afectado de forma positiva, para que ello suceda, en primer lugar, se tiene que alienar a los trabajadores de acuerdo a las metas establecidas por la organización. Por tanto, el trabajar en equipo se presenta esencial para una institución, puesto que los miembros maximizan sus fortalezas y las complementan con el resto, ello permite un impacto más significativo con un mayor sentido de logro.

Dimensiones

Motivación y compañerismo

Dentro de las organizaciones es común que conozca el término trabajo en equipo, pero en algunos casos no es aplicado correctamente porque no comparten la visión de la institución, es por ello que se suma a ello dos conceptos que deben estar íntimamente relacionado como lo es la motivación y compañerismo.

Según Mánica (2005): "Se refiere a los aspectos de motivación y compañerismo que el individuo considera que deben darse en un equipo de trabajo" (p. 16). Ello muestra que un ambiente agradable de trabajo estará caracterizado por el compañerismo y la motivación de los trabajadores, entendiéndose que todos pertenecen a un mismo equipo, respetando las ideas de los demás, y a la vez trabajar el logro de un mismo objetivo recibiendo el acompañamiento de los directivos de la entidad.

Según Collado y Fachelli (2019) "Las grandes fortalezas del propio equipo de trabajo a destacar por todos los grupos son la comunicación y el compañerismo. Esta última se ve reforzada por características como: comunicación, confianza, amistad, ayuda, trato fácil, etc."

(p. 16). Ello quiere decir que, cuando un trabajador se siente motivados, los resultados al exterior resultan positivos en la productividad, pero a ello se debe agregar el compañerismo entre los miembros, apoyando a quienes tengan dificultades, compartiendo los conocimientos, dando críticas constructivas y manteniendo una conversación fluida.

Integración

Como ya se ha manifestado, dentro de una institución es vital que se practique el trabajo en equipo y no el individualismo, por lo cual se debe considerar la integración de los miembros. Es así que, Robles, Alviter y Littlewood (2013) señalan:

> La cohesión de los colaboradores se ha fundamentado gracias a la presencia de intereses comunes de sus integrantes. El interés hace que las personas se enfoquen en sus metas y convicciones de buscar lograrlos. (p. 4)

Ello indica que en la integración de equipos se logra tener en un conjunto a todos los empleados, donde la suma del trabajo en equipo entrega un resultado más satisfactorio que el trabajo de forma individualizada, para ello es importante tener en cuenta que la integración en la organización ocurre cuando los factores externos e internos de la institución son combinados con éxito, asimismo, la gran mayoría de tipos de organizaciones muy independiente de su tamaño deben presentar características internas como un sistema organizacional y una estructura eficiente que permita integrar a cada uno del miembro del equipo de trabajo.

Comunicación

Es una actividad básica de los sujetos, y de igual modo dentro de una institución, ya que, en un ambiente de trabajo, los colaboradores interactúan con sus compañeros, jefes, clientes, y otros

stakeholders, por lo cual se debe mantener una comunicación adecuada. González y Ospina (2015) destacan:

> Siendo la comunicación una necesidad innata del ser humano desde muy temprana edad, es de vital importancia para el éxito o fracaso de los equipos de trabajo, su manejo inadecuado genera malos entendidos, confusiones, falta de claridad organizacional, insatisfacción y conflicto de intereses […] es la interacción que se establece entre los integrantes del equipo con el objeto de compartir información, actuar de forma concertada y posibilitar su funcionamiento óptimo […] proporciona la información y las explicaciones necesarias para que las personas puedan desempeñar sus tareas y proporcionar las actitudes necesarias que promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos. (p. 129-130)

De acuerdo con los mencionado, la comunicación es considerada como una habilidad que permite la interacción dentro del trabajo en equipo, del mismo modo, se encuentra relacionado como uno de los factores que determina el rumbo del mismo, es por ello que la comunicación se encuentra relacionado con el fracaso y el éxito de los integrantes de la organización. La comunicación adecuada dentro de la institución le va a permitir que cuente con una mayor competitividad, se adapte fácilmente a los cambios y logre más fácilmente las metas previamente establecidas porque los trabajadores se sienten motivados para desempeñar sus funciones.

Compromiso y colaboración

El trabajo en equipo le permite a la institución que de forma conjunta puedan cumplir los objetivos ya que mantienen un compromiso con el ente, es así también que entre los miembros

se apoyan para alcanzar una misma meta.

Según Mánica (2005): “Se refiere al compromiso, comunicación, colaboración con el que el sujeto considera que debe conducirse cuando trabaja en equipo” (p. 16). Por consiguiente, todas las personas desarrollamos diferentes habilidades, es por ello que surge la necesidad dentro de una institución que unos profesionales colaboren con otros que presentan dificultades, ya que ello permitirá que el personal que laboran dentro de la organización optimice sus operaciones y oportunidades, en cuanto al compromiso, hace referencia al apego que tiene el trabajador con la institución, lo cual determina el tiempo que permanecerá el trabajador dentro de la organización.

Al respecto, Collado y Fachelli (2019) señalan que: “la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo” (p. 3). Por tanto, la colaboración entre los trabajadores demuestra que existe compromiso con la institución, porque todos buscan trabajar en equipo para alcanzar una meta en común, viéndose reflejado en mejores resultados para el ente.

Metas

Toda institución debe plantearse una meta que le permia orientar sus acciones hacia el cumplimiento de esta, es decir, todas las instituciones se plantean una situación a futuro que principalmente es el de brindar adecuados servicios a la población. Por consiguiente, “se consideran el conocimiento de la misión, los objetivos, la asignación de roles, la planificación, entre otros [..] que hacen referencia a la adaptación a la situación y a un direccionamiento

personal proactivo hacia los resultados" (Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, París y Cela, 2011, p. 336).

El planteamiento de una meta responde a la razón de ser de la entidad, su planteamiento es el producto de un análisis profundo de aspectos internos y externos de la institución, esperando que todos los trabajadores busquen alcanzarlas.

Participación

Dentro de una institución, se espera contar con la participación unánime, contando con las diferentes habilidades de los miembros que entreguen un resultado positivo para ella. Torrelles et al. (2011) afirman:

El trabajo coordinado entre los colaboradores es básico para el buen desarrollo de las actividades […] en la interdependencia entre los miembros del equipo se promueve lo interpersonal y la coordinación. Y gracias a las relaciones interpersonales se da el comportamiento cooperativo. (p. 336)

De lo mencionado por los autores, la sincronización es considerada como un requisito indispensable que permite promover las relación y coordinación laboral de forma eficiente. La forma de participar de los colaboradores en una institución denota el grado de compromiso que tiene con el ente, ya que los lleva a realizar las actividades designadas por el superior en pro de ella.

Disposición

Se espera que, dentro de las instituciones, los trabajadores se muestren predispuestos al cumplimiento de sus funciones orientados a alcanzar los objetivos que previamente han sido

planteados.

Ante ello, Mánica (2005) refiere que la disposición "indica la posición que asume el sujeto cuando se le requiere para el trabajo en equipo" (p. 16). Es así que, la actitud del trabajador debe permitir alcanzar los objetivos. Malpica, Rossell y Hoffmann (2014) señalan que:

La predisposición a trabajar exige practicas de creencias, que se muestran en el actuar diario, entre los cuales podemos citar; la capacidad de escucha y la forma de responder frente a las opiniones de los demás. (p. 80)

Es por ello que para poder alcanzar un trabajo en equipo eficiente dentro de la institución se debe escuchar y responder de forma asertiva con los miembros de la organización con el propósito de estar de acuerdo con las maneras de lograr las metas y objetivos organizacionales. La conducta del trabajador es importante para poder alcanzar los objetivos, por tanto, si uno no tiene disposición a cumplir eficientemente sus funciones, alcanzar las metas será una labor compleja de realizar, siendo necesario que exista el trabajo en equipo y con ello genere el optimismo y la adaptación que requieren los trabajadores que carecen de ellos.

Adaptación

Nos encontramos en un mundo cambiante, y por lo cual se exige una actitud de adaptación al cambio que le permita actuar oportunamente cuando sea necesario.

Según García y Florero (2016): "Las organizaciones disponen para poder actuar sobre ellos y, de esta forma, conseguir la adaptación y/o proactividad que necesitan" (p. 81). Ello muestra a la adaptación como un proceso no tan simple, pero que, sin embargo, garantiza resultados positivos para la entidad porque estará representado en una mayor productividad de

los trabajadores.

Optimismo

La actitud positiva de una persona atrae resultados favorables, por tanto, la expectativa que se tenga dentro de una institución debe ser optimista porque ello permitirá persistir en alcanzar un objetivo.

Según Sanín (2017): "Es un recurso invaluable con el que contamos los seres humanos. Nos permite lidiar con la incertidumbre del futuro" (p. 11). Es así que, el optimismo en un trabajador le permite a este, continuar luchando por llega a la meta deseada, por tanto, es determinante en el momento del desarrollo de las funciones y por lo cual debe ser compartido por todo el equipo.

Desarrollo organizacional

Las instituciones gubernamentales tienen como principal fin brindar servicios de calidad a la población según el sector que atiende, para ello es necesario que revisen el desarrollo organizacional y así alcanzar las metas establecidas. Ramírez, Rivera, Azpeitia, Amezcua y Barajas (2018) afirman:

> El Desarrollo Organizacional es un proceso dinámico, continuo, contiene una serie de teorías, valores y estrategias, teniendo como base las ciencias comportamentales y encaminadas al cambio planificado de una organización, con el objetivo de incrementar el progreso individual y de mejorar el desempeño de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo, así como también del perfeccionamiento y renovación de los aspectos socio técnicos, económicos

> y administrativos para asegurar la supervivencia de las organizaciones. (p. 53)

De acuerdo con los autores, el desarrollo organizacional hace referencia a un proceso que permite aumentar el progreso de los trabajadores y la eficiencia de las acciones de la institución, ello es posible gracias a la consideración de estrategias y valores direccionados a la modificación de la planificación en la institución. Mediante su ejecución se es posible contar con un personal que denote mayor productividad, ya que existe un análisis de la entidad en su conjunto, y así detectar las deficiencias que necesitan ser atendidas. Asimismo, Zamora (2018) expresa:

> El desarrollo organizacional es un proceso planeado que inicia cuando las organizaciones y las personas que las integran desean el cambio como algo necesario. Para llevar a cabo el cambio se debe estar motivado para identificar, reconocer y aceptar las necesidades del cambio. Estos cambios pueden ser en conocimientos, habilidades, actitudes, etc. (p. 90)

Los autores citados concuerdan que el desarrollo organizacional es un proceso planeado que surge de la necesidad de cambio por parte de los trabajadores en función a las necesidades que se manifiestan en las diversas áreas de la institución, es fundamental resaltar que la iniciativa dentro de la organización permite la mejora de los colaboradores, ya que la organización por lo general energiza, mantiene y controla el comportamiento de cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Por tanto, al realizar el análisis situacional de la institución de debe tener una estrategia de intervención que permita cambiar partes necesarias y así obtener un adecuado desarrollo organizacional con resultados favorables. De igual modo, Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) afirman:

> Es el proceso mediante el cual la organización decide evaluar las conductas, valores,

> creencias y actitudes de la gente en busca de enfrentar la resistencia al cambio, mediante el diagnóstico, provocando un cambio en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia. (p. 10)

Por último, el adecuado desarrollo organizacional al detectar oportunamente los problemas en la institución permite corregir la cultura actual y asegurar la eficiencia de los resultados.

Importancia

El desarrollo organizacional potencializa los elementos de la misma, incrementando los resultados favorables para la institución. Ramírez et al. (2018) expresan:

> Los responsables de las organizaciones están interesados en mejorarlas a partir de las estrategias que plantea el desarrollo organizacional (DO) ya que éste ayuda a las organizaciones, a incrementar la efectividad de los procesos humanos y sociales tanto de los individuos como de los grupos que ellos forman, facilitando el cumplimiento de las tareas, manteniéndose en un adecuado desempeño organizacional. (p. 53)

De acuerdo con ello, la importancia del desarrollo organizacional radica en la mejora de la efectividad en las diferentes operaciones realizadas en la institución y la productividad de los trabajadores, todo ello mediante la implementación de estrategias dentro de la institución. En ese sentido, solo mediante la dotación de materiales básicos para la promoción de las funciones en una entidad se alcanzará una mayor productividad de los trabajadores. Ante ello, Hernández et al. (2011) enuncian:

> El desarrollo organizacional, aporta los siguientes elementos al personal que se encuentra dentro de las organizaciones: El desarrollo organizacional apoya el

> cumplimiento — tanto de los administradores de las empresas como, y, sobre todo, a nivel gerencial— de sus responsabilidades mediante el manejo adecuado de la diversidad … El desarrollo organizacional representa una herramienta para que los administradores de las empresas renueven y fortalezcan las relaciones interpersonales de los empleados … El desarrollo organizacional realiza un diagnóstico de la empresa, con el fin de hallar soluciones adecuadas para que el personal sea aprovechado en toda su capacidad … El desarrollo organizacional apoya a las empresas en tiempos difíciles tanto para que sean competitivas en un entorno globalizado como para concientizar a sus dirigentes sobre la necesidad de un cambio constante. (p. 11)

De acuerdo con lo mencionado, el desarrollo organizacional es considerado como un proceso crítico y basado en la ciencia permite a los responsables de la organización a desarrollar su capacidad y lograr una mayor efectividad mediante el desarrollo de su capacidad para cambiar y lograr una mayor efectividad mediante el desarrollo, asimismo es el factor que permite el adecuado cumplimiento de los procesos institucionales, ya sea en el área administrativa y gerencial de la organización, esto es alcanzable siempre en cuando se realice un diagnostico a toda la institución con el propósito de presentar una gama de soluciones que permita desarrollar al máximo las capacidades y habilidades del trabajador. Un elemento importante dentro de las instituciones es que se mantengan relaciones interpersonales adecuadas, ello es generado por el desarrollo organizacional y sus políticas del personal, así como de procesos.

Dimensiones propósitos

El enfoque que debe ser claro en las instituciones es el propósito que tiene porque ello le asegurará que alinee sus acciones hacia la consecución de ello. Según Peña, Díaz y Olivares (2015): "Es la claridad de la meta y si los trabajadores apoyan el propósito de la organización" (p. 20). Los autores refieren que las entidades deben manifestar a todos sus colaboradores la meta de la organización, para q así todos la interioricen y mediante sus puestos de trabajo logren alcanzarlo.

Según González, Varela y Fortoul (2015): "El primer componente abarca las metas y objetivos de la organización; estos deben ser claros para todos los involucrados, y se tienen que cumplir a través de ellos, incluso si tienen diferentes filosofías en comparación con la organización" (p. 138-139). Ya que es el punto de partida, es necesario tomarle gran importancia ya que direcciona hacia dónde quiere llegar la institución.

Según Esquivel, Segura, Machorro, Aguilar y Hernández (2015): "La dirección tiene la responsabilidad de determinar, qué es la organización y hacia dónde se dirige, manifestando y comunicando los propósitos y la misión de la organización a sus empleados" (p. 14). A través de la comunicación del propósito, será posible para los trabajadores trabajar en el mismo rumbo, y así beneficiar a la población focalizada.

Objetivos

Una institución se plantea una imagen que espera tener en un futuro, ello son los objetivos. Según Toala et al. (2017): "El establecimiento de objetivos permite motivar a los empleados ya que establecen objetivos y retos que deben de ser cumplidos en un periodo de tiempo, en este espacio se evidenciara el nivel de satisfacción por el deber cumplido" (p. 49). El tener claro los objetivos que se esperan lograr, permite a la organización corregir o estimular las acciones de

los trabajadores para que logren cumplirlos.

Funciones

Todo trabajador que ingrese a una institución debe tener claro cuáles son sus funciones dentro del ente, ello porque no es posible que cada uno actúe independientemente y alcanzar el propósito del ente.

Según Toala et al. (2017): "las funciones deben ser delegadas de acuerdo a las capacidades que demuestra cada colaborar de la organización, así como de las necesidades de las diferentes áreas" (p. 49). Las funciones vienen a ser una gama de actividades que se lleva a término dentro de cada uno de las áreas, es por ello que, al tener las funciones establecidas en la institución, los trabajadores podrán desempeñarse adecuadamente, ya que de una institución y así elevar la productividad del ente.

Estructura

Todas las instituciones tienen una estructura organizacional, la cual organiza las compañías según sus niveles jerárquicos, orientados hacia la consecución de los objetivos. Por ello, según Peña et al. (2015): "Es la disposición y orden de las partes dentro de un todo" (p. 20). Ello muestra necesario que las entidades ordenen y represente los elementos de las responsabilidades y funciones que desempeñará cada trabajador, así como directivo.

Según González et al. (2015): "Ofrece una imagen fiel y adecuada de las normas y los aspectos viables como una manera formal de facilitar las cosas para conseguir los propósitos de la organización" (p. 139). La estructura organizacional es un sistema que describe como se dirigen las actividades con el propósito de cumplir objetivos institucionales, asimismo, la

estructura influye en la información que se comunica entre las distintas áreas de la organización, es por ello que, al tener una estructura organizada, le permite a una institución poder cumplir las acciones estratégicas que permiten alcanzar los objetivos institucionales.

Esquivel et al. (2015) afirman:

> Se refiere a la forma en que la organización divide el trabajo en las diversas áreas, bien sea de manera horizontal en departamentos y secciones o vertical en niveles jerárquicos, contempla también la organización matricial para realizar proyectos específicos. Existen a su vez en este elemento reglas, procedimientos, metas y planes para la gestión del comportamiento humano en las organizaciones. (p. 14)

De acuerdo con ello, la estructura hace referencia a la manera como la empresa se encuentra seccionada en función a áreas que permiten fluir con las actividades eficientemente, es preciso señalar que dicha estructura se puede analizar tanto de forma horizontal como vertical e inclusive puede presentar algunos elementos organizacionales, como por ejemplo metas, procedimientos y planes, los cuales pueden ser detallados en algunos documentos de gestión propio de la organización. Es así que, la identificación de cada puesto y con ello las funciones que realizan permiten dividir el trabajo a fin de lograr los objetivos, cabe indicar que, de no estar establecidos, el caos imperará en la institución, siendo inevitable que se tengan indicadores de gestión bajos.

División de trabajo

Las tareas de cada trabajador deben asegurar que se cumplan los objetivos, para ello deben encontrarse previamente identificados y realizarse por los distintos trabajadores que han sido designados para cada trabajo.

Según Toala et al. (2017): “Es la especialización de las tareas y de personas para aumentar la eficiencia” (p. 23). Mediante la división de trabajo se presentan las tareas a desarrollar por un trabajador mediante una descomposición de las diversas áreas, repartiendo las actividades a quien mejor se desempeñe.

Liderazgo

Tanto las organizaciones como instituciones necesitan de una persona que direccione los procesos, sin embargo, deben contar con habilidades para que consigan los objetivos y satisfagan los requerimientos de la entidad.

Según Peña et al. (2015): “Es la aceptación del jefe, reconocimiento de ser competente, trato justo, atención en sentimientos de sus subordinados” (p. 20). Por lo cual, se considera que un liderazgo adecuado desarrolla el máximo potencial de los trabajadores porque se tiene un acercamiento trabajador-institucional. González et al. (2015) enuncian:

Para que los trabajadores sean mas eficaces, el líder tiene que adaptarse a la forma de trabajo de toda la organización. En tal sentido, el líder debe analizar los medios, recursos, establecer objetivos y alinear todos los procesos a la meta deseada”. (p. 143)

De acuerdo a lo mencionado, es necesario que los trabajadores acoplen el estilo de liderazgo a la normativa de la institución, ya que el liderazgo organizacional es un enfoque por el cual los lideres ayudan a establecer objetivos estratégicos para la institución mientras motivan a las personas dentro del grupo de trabajo y así llevar con existo las tareas en servicio a dichos objetivos. Es decir, las tareas de los líderes deben enfatizar en dar sentido y orientación al desarrollo organizacional entendiendo que la dinámica permita alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, Esquivel et al. (2015) afirman:

> Trascendiendo su función al solo hecho administrativo de dirección y coordinación,, impactando en las dimensiones personales como la motivación y la persuasión de grupos humanos a los que inspira, señala también que el líder adopta un patrón típico de conducta con el fin de guiar a los trabajadores a alcanzar las metas de la organización, ello conforma su estilo de liderazgo el cual está basado en las experiencias, la educación, el género, la capacitación, y el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias. (p. 14)

De acuerdo con lo mencionado, el liderazgo es propio de la función relacionada con la dirección y coordinación de la institución, para ello se recomienda tener en consideración algunos aspectos personales de los trabajadores, como es el caso de la persuasión y motivación del grupo de trabajo y así permitir que los colaboradores puedan alcanzar las metas institucionales que se les fue concedidas. El líder ya no es visto aquel jefe que ejercía el liderazgo autocrático, en la actualidad es necesario que se tenga la figura de un líder que genere diversos beneficios para la institución valorando el capital humano.

Actitud del jefe

Anteriormente, un jefe mostrado una figura de miedo o superioridad, sin embargo, este no entregó los resultados esperados. Sin embargo, Toala et al. (2017) enuncia: que el liderazgo debe ser ejercido con conocimiento, destrezas y con visión de éxito. Por lo general el liderazgo parte desde la personalidad, del trabajo en equipo, de la capacidad de análisis, la habilidad de relacionarse, y la identificación con la institución. (p. 23)

De acuerdo con ello, los líderes muy aparte de no presentar ningún tipo se superioridad, deben de considerar el uso de sus conocimientos y destrezas con el fin de alcanzar el éxito

institucional. Ello invoca a que los líderes deben motivar a su personal, trabajando con ellos en lo que se tiene que hacer para que la institución alcance sus objetivos, y mostrándoles el camino que necesitan seguir para alcanzarlo.

Relaciones

Los seres humanos dentro de una institución al ser seres sociales mantienen relaciones con diversas personas, tanto mismos trabajadores, gerente, clientes, etc., y por lo cual, se establece que el contacto que se tenga con la otra persona pueda asociarse a una relación armoniosa. González et al. (2015) afirman:

> Este componente incluye a los individuos, a los grupos involucrados, la tecnología y otras secciones funcionales que trabajan juntos de manera efectiva. Sirve para conocer el tipo de relaciones que existen entre los involucrados y la naturaleza de sus puestos de trabajo, la calidad de las relaciones, la interdependencia y los conflictos de los involucrados. (p. 140)

Los autores consideran que, las relaciones con la institución deben permitir que se desarrollen las actividades de forma eficiente. Asimismo, según Esquivel et al. (2015): "Los conflictos surgen en las organizaciones dado que las personas nunca tienen objetivos e intereses idénticos, esto se puede evitar si hay una buena comunicación entre todos sus colaboradores" (p. 14). Ello muestra la importancia de mantener una buena relación, ya que brinda excelentes resultados, siendo posible una mejor productividad.

Relaciones interpersonales

Dentro de la sociedad la relación entre dos o más personas es esencial porque forma parte de la

condición de la persona, pero a ella se le debe tener en cuenta el desarrollo integral de las relaciones interpersonales en la organización.

Por consiguiente, "se refieren a cómo todos los niveles interactúan y cómo las decisiones son tomadas y comunicadas. Del mismo modo esta casilla menciona la importancia de analizar las relaciones entre todos los miembros de la organización" (Toala et al., 2017, p. 26). Es así necesario que la interacción entre dos trabajadores o entre trabajador-empleador, le permita a la empresa alcanzar su éxito a través de una comunicación asertiva y enfocada en obtener resultados positivos.

De acuerdo con ello, la relación interpersonal hace referencia a una fuente de asociación entre los integrantes del equipo colaborativo, los cuales deben compartir relaciones estables para que puedan ofrecer su mejor nivel, es preciso señalar que los trabajadores deben practicar algunas habilidades con el fin de observar un ambiente positivo dentro de la institución.

Recompensas

Cada acción de un trabajador debe ser valorado por su empleador, y de igual modo se debe sancionar a las acciones negativas. Ante ello, según Peña et al. (2015): "La recompensa es a través de incentivos o en su caso un castigo" (p. 20). Por su parte, González et al. (2015) afirman:

Al analizar los reconocimientos que reciben los colaboradores en el sistema es suficiente datos para ver los objetivos en una organización. En tal sentido, en ella se observa e identifica los mecanismos que la organización ha establecido para adaptase de forma interna y externa.

Los sistemas de recompensas generan un ambiente laboral con una mayor productividad porque los trabajadores se encontrarán motivados para continuar entregando su esfuerzo en la

búsqueda de los objetivos institucionales. Esquivel et al. (2015) consideran:

> Su fin debe ser garantizar el interés de los empleados, la misma que ayuda a la organización a obtener, mantener y retener el capital humano. Y al no existir compensaciones es mas probable que merme el desempeño de los colaboradores, se incremente el nivel de quejas y los mejores abandonen la institución. (p. 14)

Es así que, las recompensas guardan relación directa con el desempeño del trabajador, ello porque se siente valorado por su institución y realizará sus funciones de forma eficiente, pero a la vez se debe evaluar las acciones negativas que no contribuyan con el cumplimiento de los objetivos, a fin de corregir la situación descrita.

Crecimiento profesional

Generalmente las personas buscan desarrollarse profesionalmente, y por ello consideran necesario que su institución le asegure una mayor provisión de conocimientos y experiencia. Por consiguiente, "una de las mejores motivaciones es fomentar la formación académica y por ende el crecimiento profesional de tal manera que la autoestima y experiencia profesional crezcan en pro a mejorar su desempeño laboral en la empresa" (Toala et al., 2017, p. 49). La tendencia de los profesionales a adquirir mayor cúmulo de conocimientos, permite que un trabajador se sienta recompensado por su entidad.

Retribuciones económicas

Un aspecto básico para todo trabajador es la retribución económica que perciba como resultado del esfuerzo desplegado en la entidad. Chiavenato (2007) citado por Esquivel et al. (2015) indicó que "la remuneración se refiere a la recompensa que el individuo recibe a cambio de

realizar las tareas de la organización. Se trata, básicamente, de una relación de intercambio entre las personas y la organización" (p. 14). Es así que, el salario adecuado mantiene a un trabajador motivado para brindar una mayor productividad para conseguir las metas.

Mecanismos útiles

Dentro de una institución, es necesario se presenten todos los elementos que transmitan o transformen la entidad a través de una adecuada planeación y control a través del uso de recursos.

Según González et al. (2015): "A través de estos métodos los involucrados coordinan sus actividades. Estos mecanismos ayudaron o dificultaron el logro de los objetivos organizacionales" (p. 143). Por tanto, es conveniente que las instituciones se doten de mecanismos que permitan el cumplimiento de objetivos mediante una mayor productividad de los trabajadores. Esquivel et al. (2015) afirman:

Permite a la institución ejecutar sus operaciones y maximizar la calidad de sus productos, las cuales se consigue con la mejora de los procesos y medios propios de la organización. Los cuales emergen de la planificación, control, presupuesto y gerencia de la información. (p. 14)

Por lo tanto, los mecanismos son útiles porque garantizan un procedimiento eficaz de la institución, teniendo presente la planificación y los recursos necesarios.

Planificación

El cumplimiento de los objetivos se realiza dentro de un marco de planificación, porque ello

permite que se ejecuten las acciones necesarias. Según Toala et al. (2017): "La planificación es un instrumento que permite prever y ordenar las tareas que se van a ejecutar para obtener determinado objetivo en el menor tiempo posible y con un mínimo de costo y esfuerzo" (p. 44). Es así que, la planificación parte de la visión del futuro, en el cual se establezcan los lineamientos en alcanzar las metas.

Recursos

Dentro de la institución se disponen de recursos que contribuyan con el logro de sus objetivos. Según Toala et al. (2017): "Los recursos que dispone la organización para operar y lograr sus metas" (p. 44). Por lo cual, se requiere contar con todos los recursos que hagan factible la prestación adecuada de los servicios de una institución.

Actitud hacia el cambio

La actitud de una persona muestra la forma en que esta da respuesta ante una determinada situación, es decir, la tendencia del individuo a reaccionar ante cambios. Según Peña et al. (2015): "Las organizaciones que pueden cambiar en el futuro implementan un sistema de gestión y mejoran la calidad" (p. 20).

Es por ello, que una actitud hacia el cambio permite a la persona afrontar las diversas situaciones que se presentan como parte de las innovaciones en el mundo, y por la cual toda institución debe estar preparada.

Disposición

Es necesario contar con una actitud que contribuya con el cumplimiento de los objetivos

institucionales. Según Toala et al. (2017): “Es la capacidad de visualizar un plan y su éxito” (p. 23). Ello refiere que el trabajador debe contar con los conocimientos para realizar un trabajo de forma eficiente y segura, y así tener disposición ante los cambios que requiera la institución.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud al cambio

Todo cambio requiere un esfuerzo por parte de un trabajador, en sentido que se ello se afronte como una oportunidad, teniendo una reacción eficiente que permite conseguir el objetivo de la institución.

Compromiso y colaboración

La colaboración dentro de una organización refiere que existe el apoyo de un trabajador a otro que requiere asistencia, y considerando el compromiso con la institución haciendo posible que se cumplan con los objetivos institucionales.

Desarrollo organizacional

Es aquel proceso sistémico y planificado que permite a la institución incrementar sus beneficios a través de la mayor productividad de los trabajadores.

Estructura

Implica la división de las actividades y funciones que le permitan a la entidad alcanzar sus objetivos institucionales.

Liderazgo

Incluye las habilidades gerenciales que tiene un individuo en la institución para influir en los demás trabajadores enfocando en conjunto propósito de alcanzar objetivos y metas.

Motivación y compañerismo

Se considera que el compañerismo en una organización desarrolla una relación cerca entre los miembros, ello es debido a la motivación que adquieren para alcanzar las metas.

Propósitos

Se refiere a la finalidad que debe ser identificada por una institución, a fin realizar estrategias para el logro de los objetivos.

Recompensas

Son aquellas compensaciones económicas, así como no monetarias que le permitan a un trabajador sentirse motivado para continuar con sus actividades laborales.

Relaciones

Son aquellas asociaciones entre dos o más personas, considerando que dentro de la entidad exista una relación armoniosa para alcanzar los objetivos.

Trabajo en equipo

Implica un trabajo en conjunto, integrando esfuerzos que están orientados a conseguir los objetivos comunes a la institución, por lo cual todos los integrantes aportan con sus conocimientos y habilidades.

Capitulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque "tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de corroboración directa en un campo concreto de aplicación" (Moreno, 2003, p. 37).

Nivel de la investigación

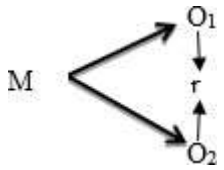
El nivel de la investigación es descriptivo-correlacional. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que el estudio descriptivo describe las características de un variable de estudio, y el estudio correlacional busca conocer la relación entre dos variables. Es decir, el presente estudio presenta los resultados descriptivos de forma individualizada sobre las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional, así como la relación de las variables y sus dimensiones.

Enfoque de la investigación

Se considera un enfoque cuantitativo. Bernal (2016) señala que: “se fundamente en la medición de lascaracterísticas de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, es decir, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 72). Es así que, el estudio parte de un problema focalizado en la Fiscalía Provincia Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, teniendo fundamentos teóricos que dimensionan las variables para así recolectar información que recibe un trato estadístico a fin de obtener los resultados y conclusiones en base la unidad de estudio.

3.2. Diseño de investigación

Por su intervención responde al diseño no experimental de corte transversal. Sobre ello, Palella y Martins (2012) considera que son estudios que no incluye la manipulación del comportamiento de los fenómenos, evaluados en un único momento. Por ello, el estudio no presenta manipulación intencionada de las variables trabajo en equipo y desarrollo organizacional durante el periodo 2020. Se tiene el siguiente diagrama:



Donde:

M: trabajadores de la Fiscalía Provincia Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo

O1: Trabajo en equipo

O2: Desarrollo organizacional

r: Relación

3.3. Población y muestra de la investigación

Estuvo conformada por los 40 trabajadores de la Fiscalía Provincia Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo. En cuanto a la muestra, es obtenida mediante un muestreo no probabilística de tipo censal, lo cual se interpreta como el uso de todo el número de elementos considerados en la población, por lo cual la muestra está conformada por 40 trabajadores. La muestra es censal, ya que se utiliza el total de la población.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

3.4.1. Descripción de los instrumentos

Los instrumentos de las variables trabajo en equipo y desarrollo organización son escala de tipo Likert.

El cuestionario utilizado para medir el trabajo en equipo cuenta con la siguiente:

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario de trabajo en equipo

Autor : Concepción Mónica Zuccolotto

Adaptado : Consuelo Morales Quiroz y William Cristhian Quiroz Morales

Duración : 10 minutos aprox.

Objetivo : Medir la percepción de los trabajadores de una organización respecto a factores del trabajo en equipo

Descripción : Conformado por 12 ítems divididos en 3 dimensiones, las cuales son:

motivación y compañerismo (ítems 1, 2, 3, 4),

compromiso y colaboración (5, 6, 7, 8), disposición (9, 10, 11,12, 13).

El cuestionario utilizado para medir el desarrollo organizacional cuenta con la siguiente

Ficha técnica:

Nombre: Modelo de las Seis Casillas Autor : Marvin Weisbord Duración : 15 minutos aprox.

Objetivo: Medir la percepción de los trabajadores de una organización respecto a factores del desarrollo organizacional

Descripción: Conformado por 35 ítems divididos en 7 dimensiones, las cuales son: propósito (ítems 1, 8, 15, 22, 29), estructura (2, 9, 16,23, 30), liderazgo (3, 10, 17, 24, 31), relaciones (4, 11, 18, 25,32), recompensas (5, 12, 19, 26, 33), mecanismos útiles (6, 13, 20, 27, 34), actitud al cambio (7, 14, 21, 28, 35).

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez en el presente estudio para medir el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional se utilizó instrumentos de acuerdo a las variables de estudio. En tal sentido, tal como señala los criterios teóricos, al adaptarse los cuestionarios de acuerdo a su redacción y expresión se volvió necesario volver a validar los cuestionarios por juicio de expertos; considerando los contenidos y los criterios de desarrollo. La propuesta teórica sostiene que la validación de un instrumento se da al ser un nuevo instrumento o al ser adaptado, el cual se ha tenido que realizar de acuerdo a la necesidad de las variables y dimensiones. Hecho que ha ocurrido en la presente investigación.

Tabla 3

Validez de los cuestionarios por juicio de expertos

Validadores	**Criterio**
Dr. William Eduardo Mory Chiparra	Aplicable
Mg. Elizabeth Emperatriz Velásquez Martínez	Aplicable
Mg. Segundo Ignacio Ponte Valverde	Aplicable

Confiabilidad

Con el propósito de probar la confiabilidad de los instrumentos: Trabajo en equipo y desarrollo organizacional, se realizó una prueba piloto en una institución con las mismas características de unidad de análisis, considerándose para tal efecto, 10 casos válidos. Siendo el resultado el siguiente:

Tabla 4

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach de los cuestionarios de las variables

Variable y dimensiones	Casos válidos	N° Ítems	Alfa de Cronbach
V 1. Trabajo en equipo	10	12	0.852
Motivación y compañerismo	10	4	0.714
Compromiso y colaboración	10	4	0.767
Disposición	10	4	0.770
V 2. Desarrollo Organizacional	10	35	0.958
Propósitos	10	5	0.851

Estructura	10	5	0.734
Liderazgo	10	5	0.812
Relaciones	10	5	0.793
Recompensas	10	5	0.874
Mecanismos útiles	10	5	0.769
Actitud al cambio	10	5	0.867

Fuente: Elaboración propia. Interpretación

Interpretación

Tal como se aprecia en la tabla 4, el valor Alfa de Cronbach obtenido para la variable trabajo en equipo fue de 0.852, siendo dicho valor altamente confiable; de manera similar, en lo que compete a la dimensión motivación y compañerismo fue de 0,714; en tanto, para la dimensión compromiso y colaboración el valor obtenido fue 0.767; y, para la dimensión disposición tuvo como valor 0.770. En ese sentido, los valores de las tres dimensiones son mayores de 0.70, por lo que son altamente confiables.

Se aprecia que, el valor Alfa de Cronbach obtenido para la variable desarrollo organizacional fue de 0.958, siendo dicho valor altamente confiable; de manera similar, en lo que compete a la dimensión propósitos fue de 0,851; en tanto, para la dimensión estructura el valor obtenido fue 0.734; mientras para liderazgo le valor fue de 0.812; asimismo, para la dimensión relaciones el resultado hallado fue de 0.793; seguidamente, recompensas tuvo como valor 0.874; en tanto para mecanismos útiles fue de 0,769 y, para la dimensión actitud al cambio fue como valor 0.867. En ese sentido, los valores de las siete dimensiones son mayores de 0.70, por lo que son altamente confiables.

3.4.3. Técnica para el procesamiento y análisis de los datos

Se realizan los siguientes pasos para el procesamiento y análisis de datos:

En primer lugar, se ordena y clasifica la información que ha sido recopilada mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Posteriormente, se tabulará la información en el programa Microsoft Excel.

Luego de ello, se realiza la correlación entre las variables a través del programa SPSS V25.

Finalmente, se interpretan los resultados descriptivos y de la estadística inferencial.

Capitulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Tabla 5

Distribución según sexo y estado civil de los trabajadores

Sexo	Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	Soltera	11	27.5
	Casada	9	22.5
	Subtotal	20	50.0
Hombre	Soltero	8	20.0
	Casado	12	30.0
	Subtotal	20	50.0
	Total	40	100.0

Fuente: Elaboración propia

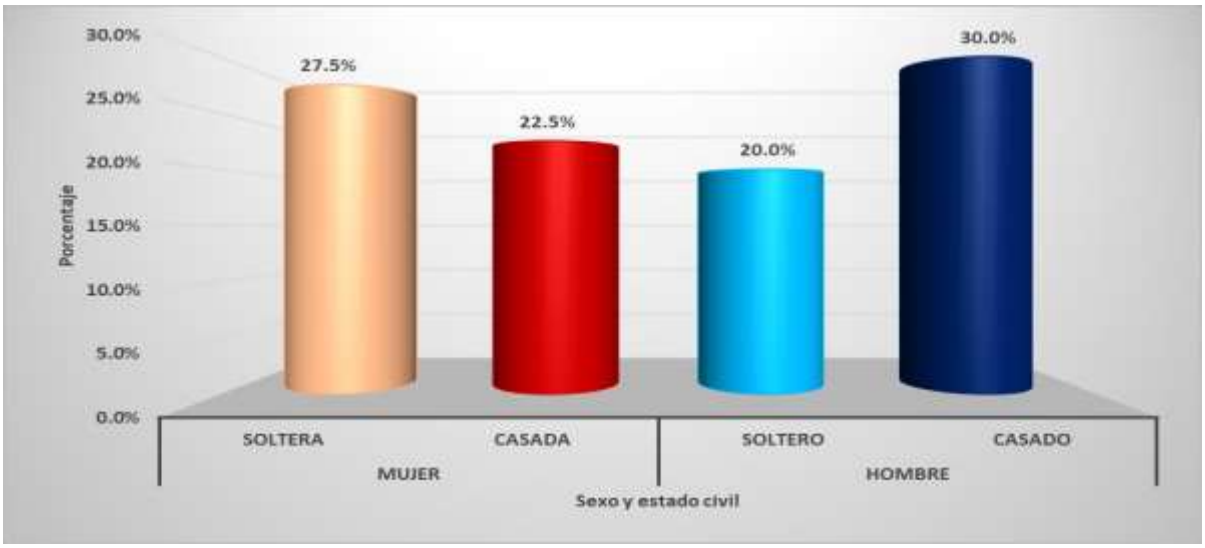


Figura 1. Distribución según sexo y estado civil de los trabajadores

Interpretación:

Se observa que un 27.5% de los trabajadores eran solteras, mientras que, un 22.5% restante eran casadas, de manera que un 50.0% de los trabajadores eran mujeres; de otra parte, se encontró que un 20.0% eran trabajadores solteros, asimismo, se encontró que un 30.0% eran trabajadores casados; por tanto, otro 50.0% de los trabajadores, fueron hombres.

Tabla 6

Nivel de distribución según sexo y estado civil de los trabajadores

Condición Laboral					
			CAS	Nombrado	Total
Sexo	Mujer	Recuento	13	9	22
		% del total	32.5%	22.5%	55.0%
	Hombre	Recuento	10	8	18
		% del total	25.0%	20.0%	45.0%
Total		Recuento	23	17	40
		% del total	57.5%	42.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

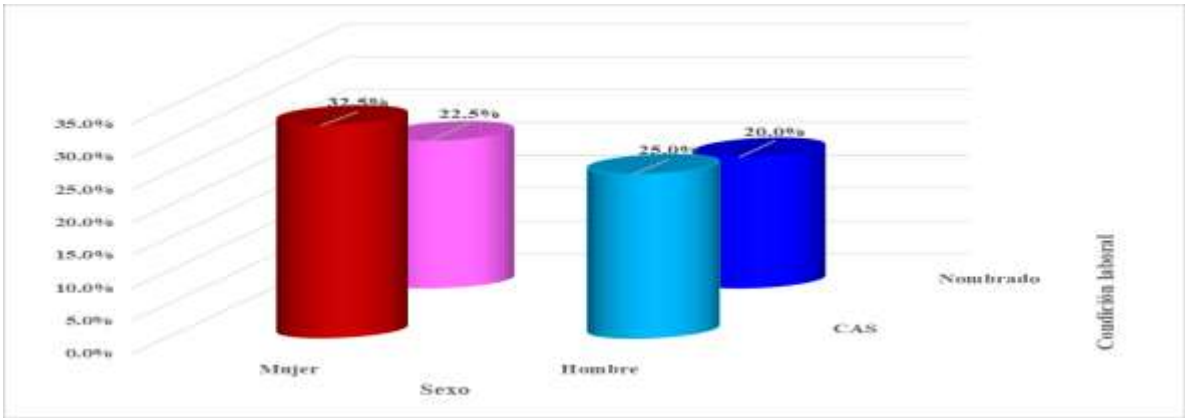


Figura 2. Distribución según sexo y condición laboral de los trabajadores

Interpretación:

Se aprecia que un 32.5% de los entrevistados son mujeres y trabajan en el sistema CAS (Contratos Administrativos de Servicios, Ley 29849), mientras que un 22.5% eran nombrados; asimismo, entre los hombres, un 25.0% estaban bajo la modalidad CAS, en tambo, solo un 20.0% eran nombrados. Por tanto, entre trabajadores de modalidad CAS y nombrados, se encontró que un 55.0% de ellos fueron mujeres, mientras el 45.0% restante fueron hombres.

Tabla 7

Nivel de distribución según edad y actividad de los trabajadores

			Actividad		
			Estudia	Estudia y Trabaja	Total
Edad Agrupada	[20 - 29]	Recuento	4	19	23
		% del total	10.0%	47.5%	57.5%
	[30 -39]	Recuento	0	13	13
		% del total	0.0%	32.5%	32.5%
	[40 - 49]	Recuento	0	4	4
		% del total	0.0%	10.0%	10.0%
Total		Recuento	4	36	40
		% del total	10.0%	90.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

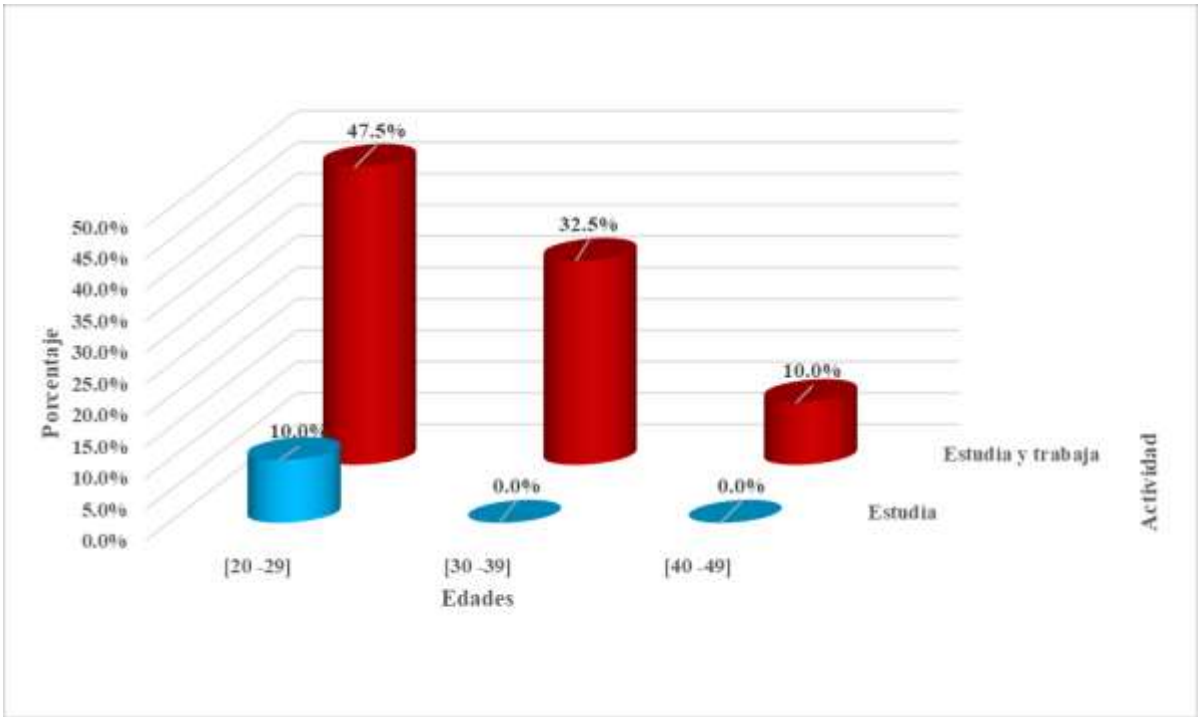


Figura 3. Distribución según edades y actividad de los trabajadores

Interpretación:

Se observa que, un 10.0% de los trabajadores tenían edades entre los 20 y 29 años, pero además se hallaban solo estudiando, mientras que un 47.5% en ese mismo grupo de edades estudia y trabajan a la vez; asimismo, un 32.5% tenían edades entre los 30 y 39 años y se dedican a estudiar y trabajar; finalmente, un 10.0% cuyas edades están entre los 40 y 49 años señalaron que estudian y trabajan. Por tanto, un 90.0% de los trabajadores cuyas edades oscilan entre los 20 y 49 años indicaron que se dedican tanto a estudiar cómo trabajar en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada; y, solo un 10%, con edades entre los 20 y 29 años, indicaron que estudiaban.

Edad promedio

Tabla 8

Nivel de edad promedio de los trabajadores

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad No agrupada	40	21.00	40.00	29.70	6.14
N válido (por lista)	40				

Fuente: Elaboración propia.

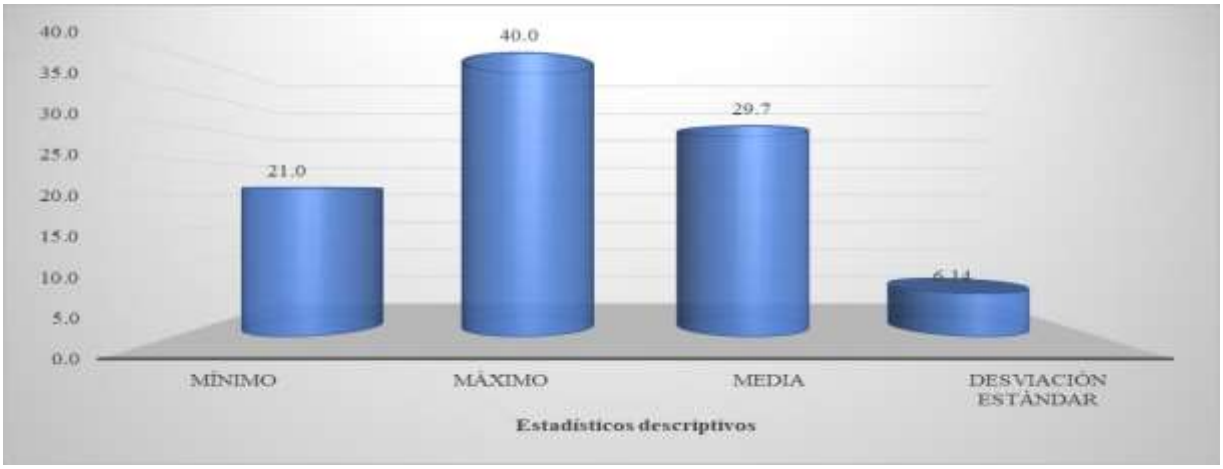


Figura 4. Edad promedio de los trabajadores

Interpretación:

Se aprecia que la edad mínima en los trabajadores fue de 21 años, mientras que la edad máxima fue de 40 años; de modo que, el rango que es la diferencia entre la edad máxima y la edad mínima fue de 19 años; asimismo, la edad promedio fue de 29.7 años; finalmente, la desviación estándar en torno de la media fue de +/- 6.14 años.

Resultados de trabajo en equipo y dimensiones Trabajo en equipo

Tabla 9

Nivel de percepción de trabajo en equipo en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	24	60.0	60.0	65.0
	Alto	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

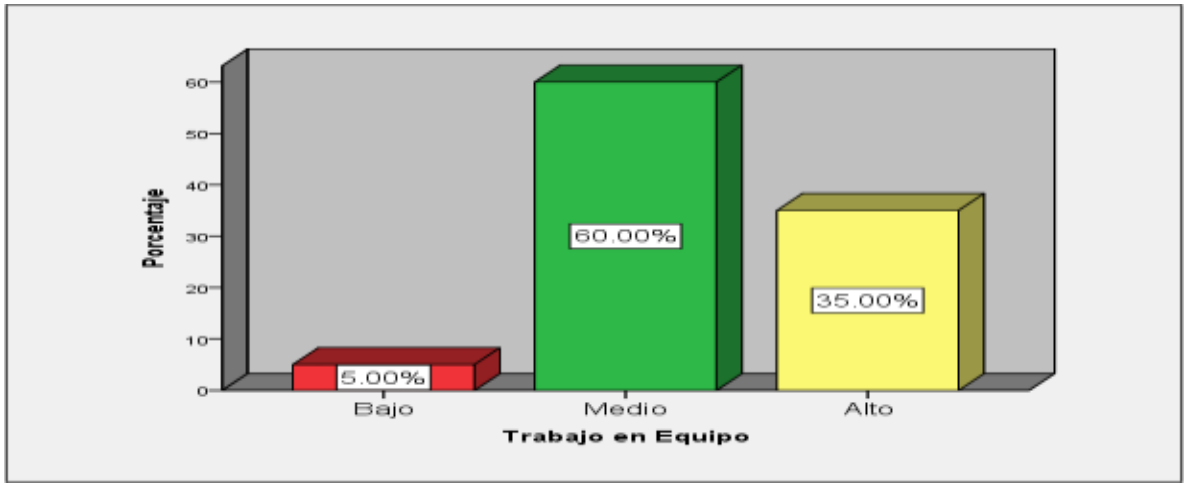


Figura 5. Nivel de percepción del trabajo en equipo en los trabajadores

Interpretación:

Se aprecia que un 60.0% de encuestados indicaron un nivel medio en relación al trabajo en equipo; asimismo, otro 35.0% de los encuestados lo consideraron en un alto nivel; en cambio, solo un 5.0% lo percibieron en el bajo nivel. Por tanto, en líneas generales, la percepción que tienen los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, fue favorable,

esto quiere decir que existe una interacción positiva con respecto a la motivación y compañerismo conjuntamente con el compromiso y colaboración, así como la disposición que exhiben los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Resultados de dimensiones de trabajo en equipo Motivación y compañerismo

Tabla 10

Nivel de percepción de la motivación y el compañerismo en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	21	52.5	52.5	57.5
	Alto	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Nivel de percepción de la motivación y el compañerismo en los trabajadores

Interpretación:

Se observa que un 52.50% de los encuestados indicaron un nivel medio en relación a motivación y compañerismo; de la misma manera, otro 42.50% de los encuestados lo consideraron en un nivel alto; sin embargo, solo un 5.0% lo percibieron en el nivel bajo. Por tanto, de modo general, los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, resultó favorable, es decir, existe una interacción positiva con respecto a la integración y comunicación que manifiestan los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Compromiso y colaboración

Tabla 11
Nivel de percepción del compromiso y la colaboración en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.5	7.5	7.5
	Medio	22	55.0	55.0	62.5
	Alto	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

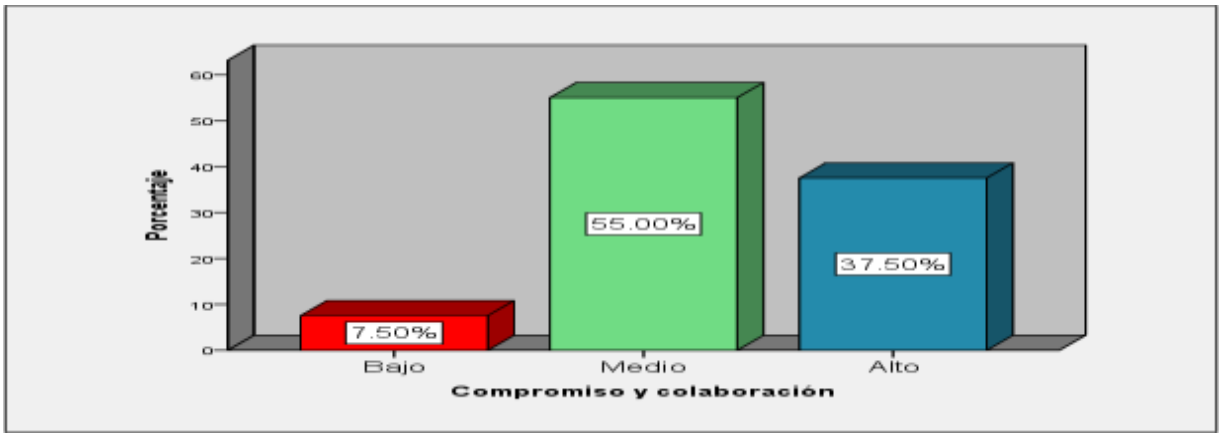


Figura 7. Nivel de percepción del compromiso y la colaboración en los trabajadores

Interpretación:

Se observa que un 55.0% de los encuestados indicaron en un nivel medio en relación a compromiso y colaboración; de la misma manera, otro 37.50% de los encuestados lo consideraron en un nivel alto; sin embargo, solo un 7.5% lo percibieron en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción que tienen los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, resultó favorable, es decir, existe una interacción positiva con respecto a metas y participación que manifiestan los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Disposición

Tabla 12

Nivel de percepción de la disposición en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	20	50.0	50.0	55.0
	Alto	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

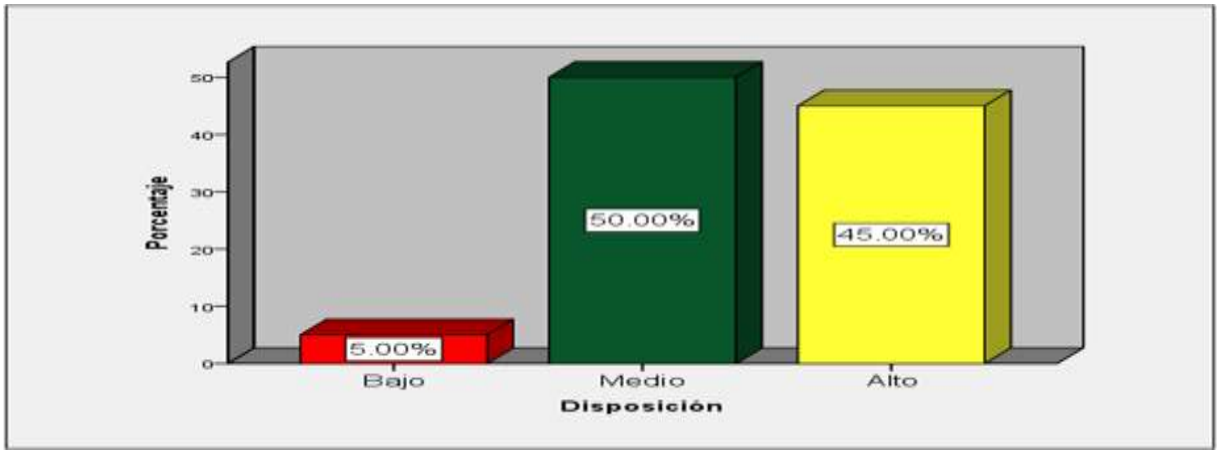


Figura 8. Nivel de percepción de la disposición en los trabajadores

Interpretación:

Se observa que un 55.0% de los encuestados indicaron en un nivel medio en relación a la disposición; de la misma manera, otro 45.0% de los encuestados lo consideraron en un nivel alto; sin embargo, solo un 5.0% lo percibieron en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción que tienen los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, resultó favorable, es decir, existe una interacción positiva con respecto a la adaptación y optimismo que manifiestan los trabajadores en el desempeño de su trabajo.

Desarrollo organizacional

Tabla 13

Nivel de percepción del desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	27	67.5	67.5	72.5
	Alto	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

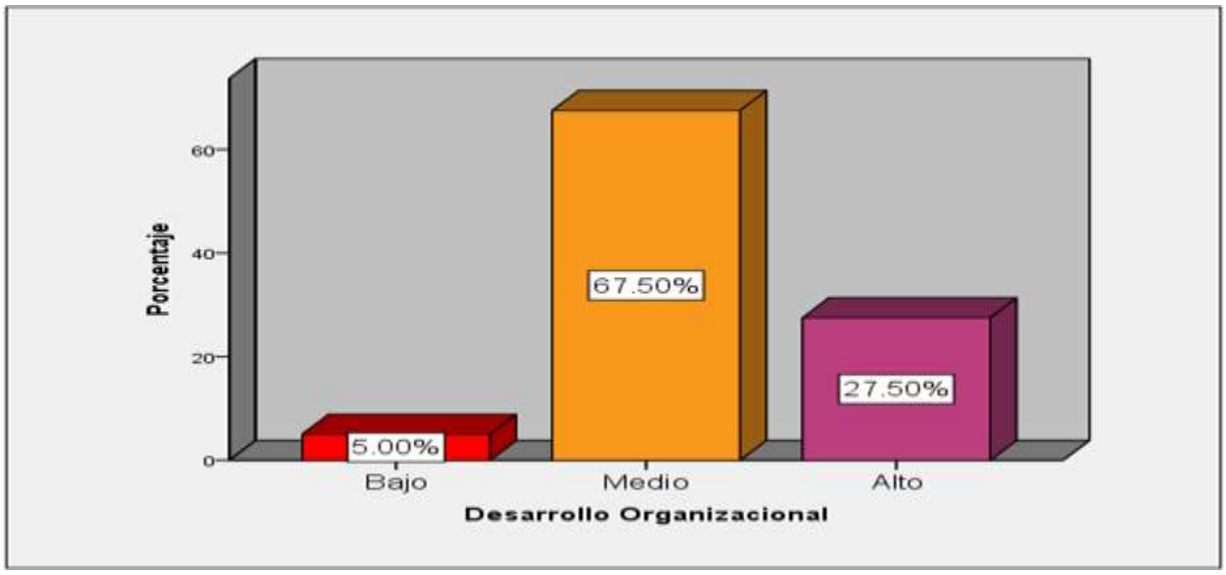


Figura 9. Nivel de percepción del desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia que un 67.50% de los encuestados percibieron un nivel medio con respecto al desarrollo organizacional; del mismo modo, otro 27.50% de los encuestados mencionaron ubicarse en un nivel alto; en cambio, solo un 5.0% se inclinaron por el nivel bajo. Por tanto, de modo general, en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020, resultó favorable. Esto quiere decir que, existe una conjugación multifacética de las dimensiones: propósitos, estructura, liderazgo, relaciones, recompensas, mecanismos útiles y actitud al cambio, dentro de la Fiscalía.

Dimensiones del desarrollo organizacional

Propósitos

Tabla 14

Nivel de los propósitos en el desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	26	65.0	65.0	70.0
	Alto	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

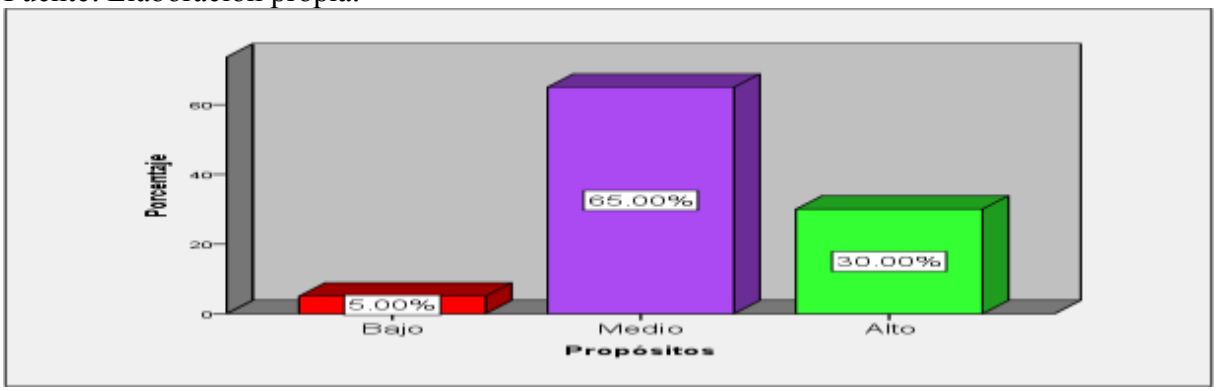


Figura 10. Nivel de los propósitos en el desarrollo organizacional

Interpretación:

Se observa que un 65.0% de los encuestados se situaron dentro del nivel medio en relación a los propósitos del desarrollo organizacional; de manera similar, otro 30.0% de los encuestados indicaron ubicarse en un nivel alto; en cambio, solo un 5.0% percibieron hallarse en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, en relación a los propósitos fue favorable. Esto quiere decir que, existe una conjugación multifacética de los indicadores de propósitos como son los objetivos y funciones.

Estructura

Tabla 15
Nivel de la estructura en el desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	21	52.5	52.5	57.5
	Alto	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

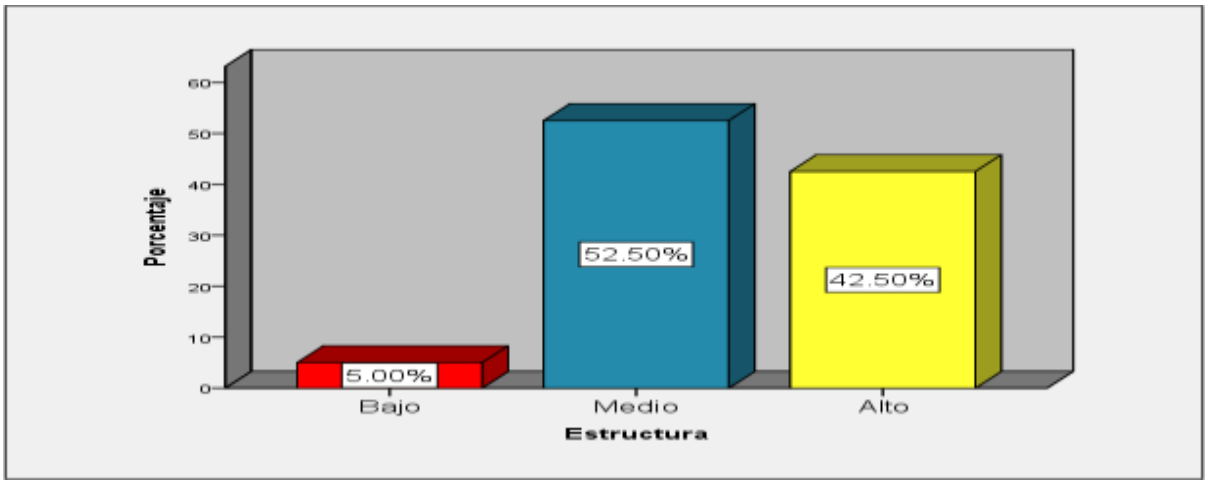


Figura 11. Nivel de la estructura en el desarrollo organizacional

Interpretación:

Se observa que un 52.50% de los encuestados percibieron un nivel medio con respecto a la estructura del desarrollo organizacional; de modo similar, otro 42.05% de los encuestados señalaron ubicarse en un alto nivel; en cambio, solo un 5.0% percibieron hallarse en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción de los trabajadores respecto de la estructura en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020, arrojó un resultado positivo referente a la división del trabajo.

Liderazgo

Tabla 16

Nivel del liderazgo dentro del desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.5	7.5	7.5
	Medio	25	62.5	62.5	70.0
	Alto	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

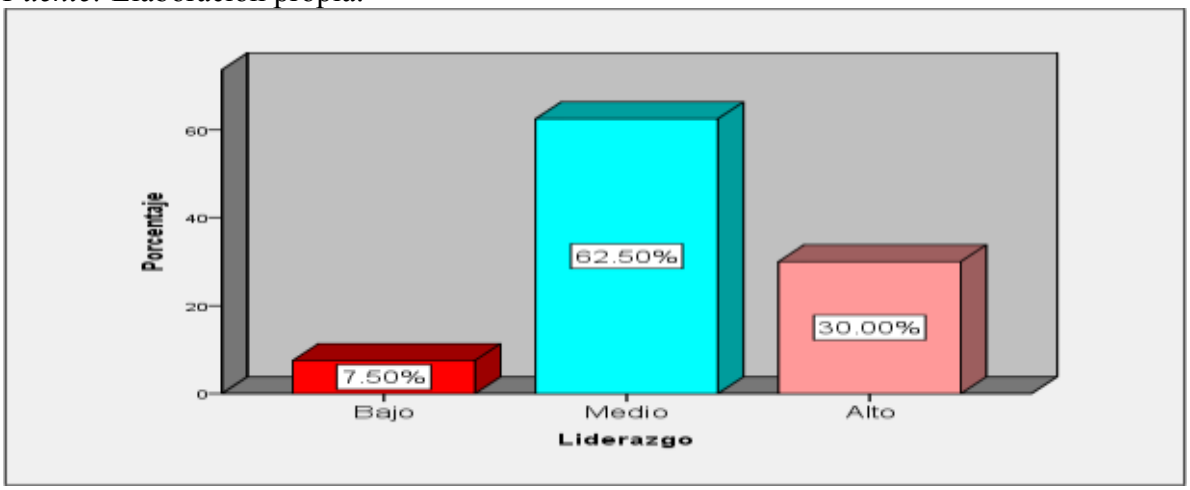


Figura 12. Nivel del liderazgo dentro del desarrollo organizacional

Interpretación:

Se observa que un 52.50% de los encuestados percibieron un nivel medio en relación al liderazgo del desarrollo organizacional; de modo similar, otro 42.05% de encuestados señalaron ubicarse en un nivel alto; sin embargo, solo un 5.0% percibieron hallarse en el nivel bajo. Por tanto, de modo general los trabajadores respecto del liderazgo en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, arrojó un resultado positivo en lo referente a la actitud del jefe.

Relaciones

Tabla 17

Nivel de las relaciones dentro del desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	25	62.5	62.5	67.5
	Alto	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

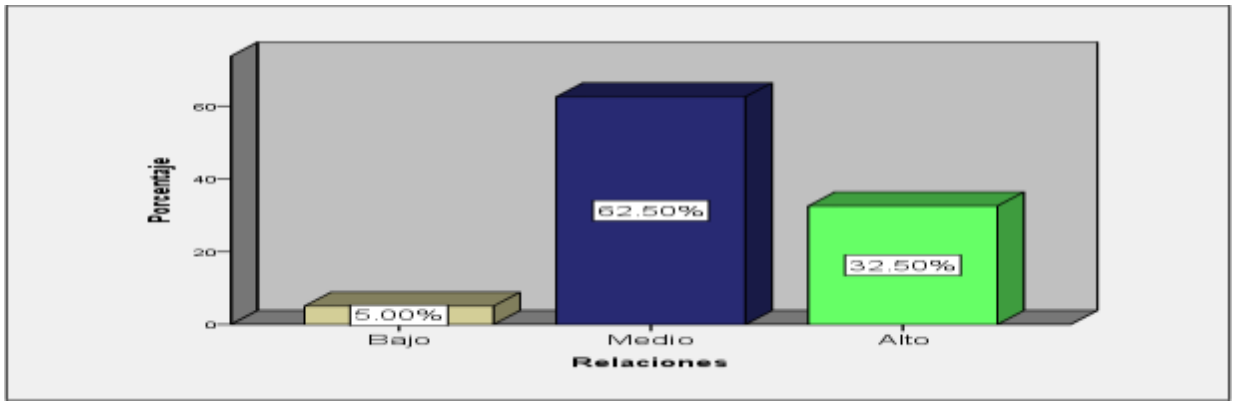


Figura 13. Nivel de las relaciones dentro del desarrollo organizacional

Interpretación:

Se observa que un 62.50% de los encuestados percibieron un nivel medio en concordancia con las relaciones del desarrollo organizacional; de modo similar, otro 32.50% de encuestados señalaron ubicarse en un nivel alto; sin embargo, solo un 5.0% percibieron hallarse en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción de los trabajadores respecto a las relaciones en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, arrojó un resultado como resultado de las relaciones interpersonales.

Recompensas

Tabla 18

Nivel de las recompensas dentro del desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7.5	7.5	7.5
	Medio	26	65.0	65.0	72.5
	Alto	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

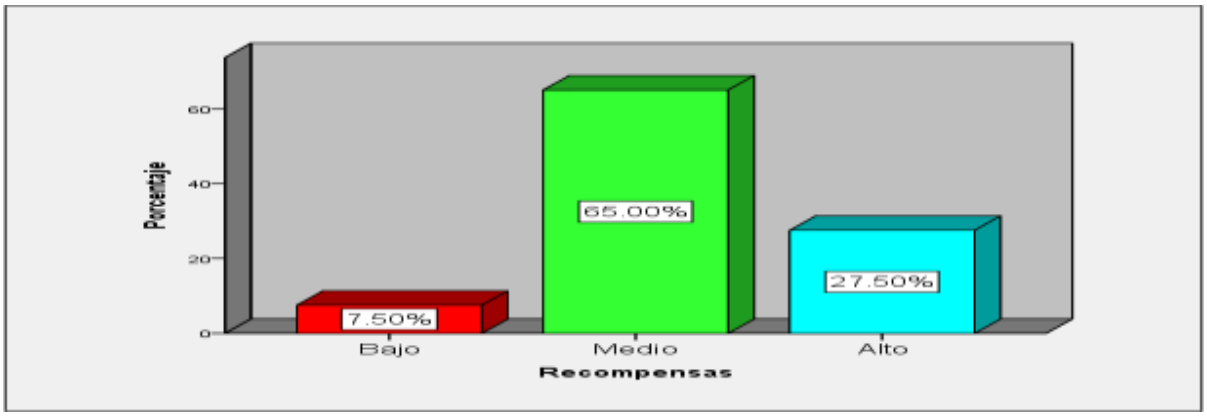


Figura 14. Nivel de las recompensas dentro del desarrollo organizacional

Interpretación:

Se observa que un 65.0% de los encuestados percibieron un nivel medio en concordancia con las recompensas del desarrollo organizacional; de modo similar, otro 27.50% de encuestados señalaron ubicarse en un nivel alto; sin embargo, solo un 7.5% percibieron hallarse en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción de los trabajadores respecto a las recompensas en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, arrojó un resultado positivo referente a los indicadores de recompensas: crecimiento personal y retribuciones económicas.

Mecanismos útiles

Tabla 19

Nivel de implementación de los mecanismos útiles dentro del desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	24	60.0	60.0	65.0
	Alto	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

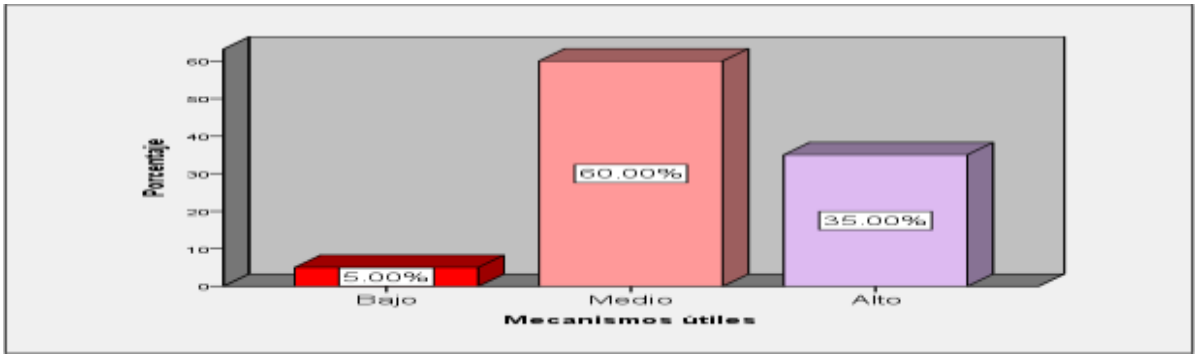


Figura 15. Nivel de implementación de los mecanismos útiles dentro del desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia que un 60.0% de los encuestados percibieron un nivel medio con respecto a mecanismos útiles del desarrollo organizacional; del mismo modo, otro 35.0% de encuestados indicaron ubicarse en un nivel alto; en cambio, solo un 5.0% percibieron hallarse en el nivel bajo. En tanto, los trabajadores respecto a los mecanismos útiles en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada, arrojó un resultado positivo en los indicadores planificación y recursos.

Actitud al cambio

Tabla 20

Nivel de actitud al cambio en el desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	5.0	5.0	5.0
	Medio	25	62.5	62.5	67.5
	Alto	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

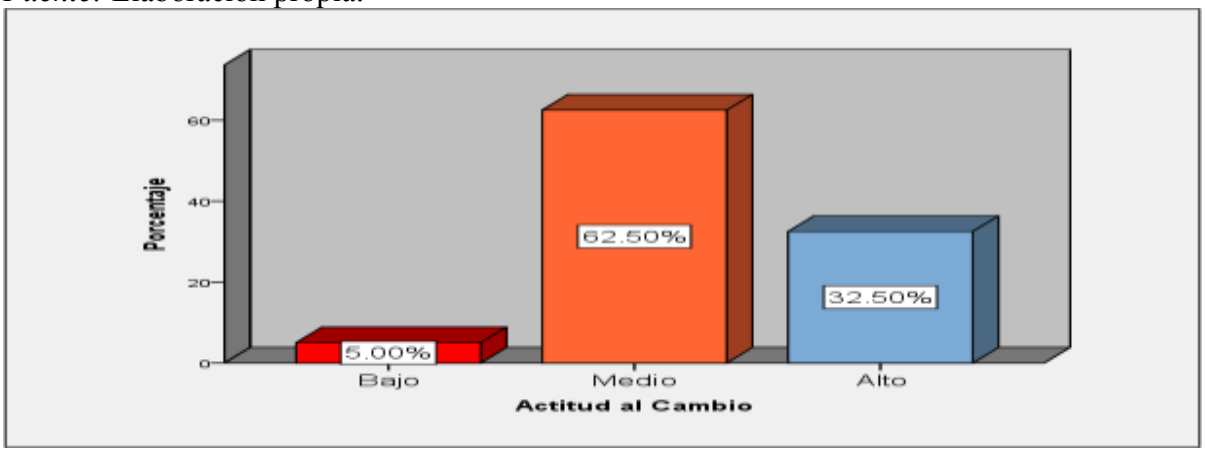


Figura 16. Nivel de actitud al cambio en el interior del desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia que un 62.50% de los encuestados percibieron un nivel medio con respecto a actitud al cambio del desarrollo organizacional; del mismo modo, otro 32.50% de encuestados indicaron ubicarse en un alto nivel; en cambio, solo un 5.0% percibieron hallarse en el nivel bajo. Por tanto, en líneas generales, la percepción de los trabajadores respecto a la actitud al cambio en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada 0, arrojó un resultado positivo en el indicador disposición.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional

Tabla 21

Tabla cruzada del trabajo en equipo y desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Trabajo en Equipo	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	0	22	2	24
		% del total	0,0%	55,0%	5,0%	60,0%
	Alto	Recuento	0	5	9	14
		% del total	0,0%	12,5%	22,5%	35,0%
Total		Recuento	2	27	11	40
		% del total	5,0%	67,5%	27,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

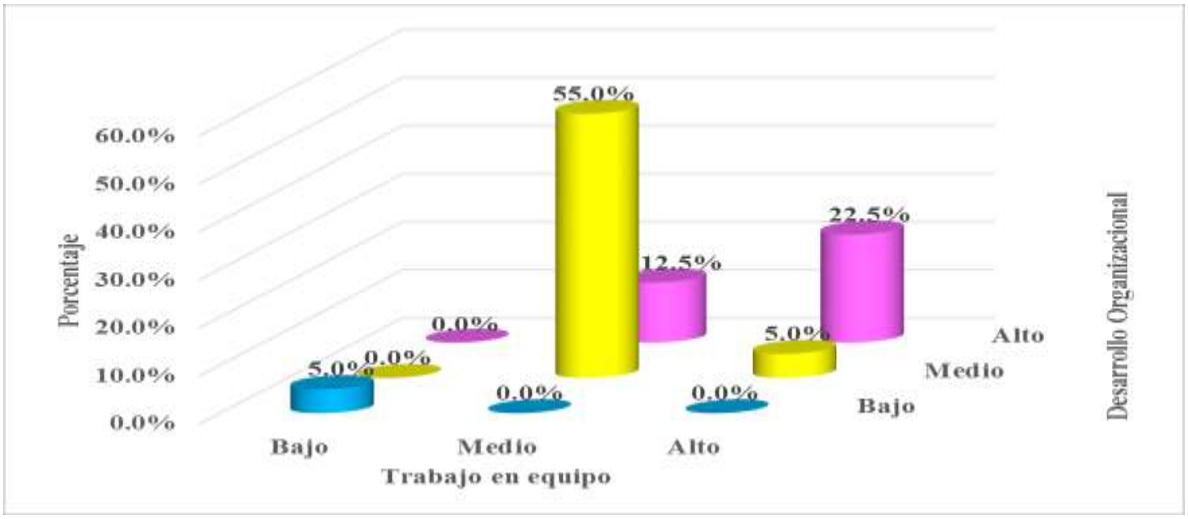


Figura 17. Resultados del trabajo en equipo y desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia de acuerdo con las percepciones de los trabajadores una relación entre trabajo en equipo y desarrollo organizacional, cuyo punto de encuentro se da en el nivel medio (55.0%) así como en el nivel alto (22.5%) y, en menor medida en el nivel bajo (5.0%). Del mismo modo

se constató. discrepancias entre el nivel medio y alto (12.5%) y en el nivel alto y medio (5.0%). Por tanto, en líneas generales, se encontró un valor acumulado que representa el 82.5% de los encuestados que consideran una relación significativa entre trabajo en equipo y desarrollo organizacional.

Motivación y compañerismo y desarrollo organizacional

Tabla 22

Tabla cruzada de la motivación y el compañerismo con el desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación y compañerismo	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	0	21	0	21
		% del total	0,0%	52,5%	0,0%	52,5%
	Alto	Recuento	0	6	11	17
		% del total	0,0%	15,0%	27,5%	42,5%
Total		Recuento	2	27	11	40
		% del total	5,0%	67,5%	27,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

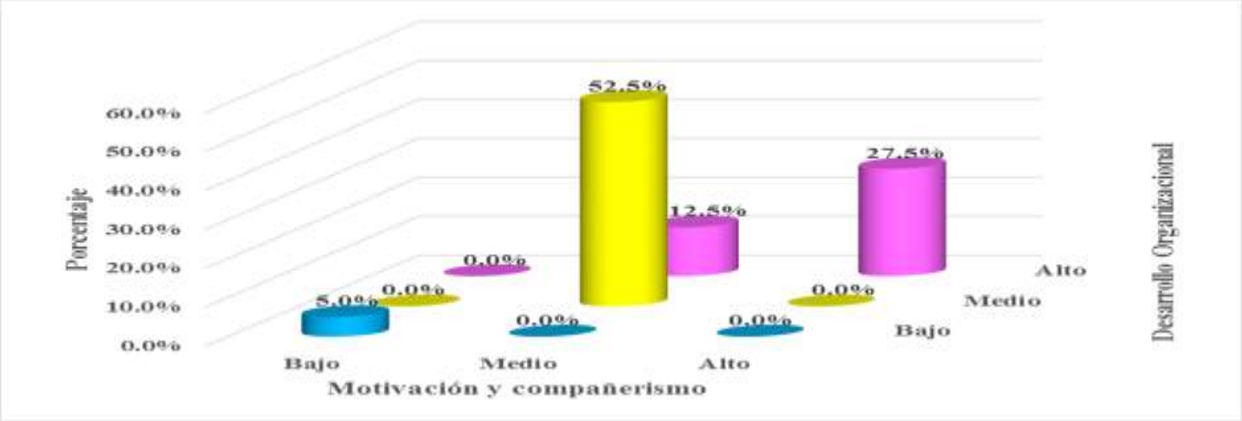


Figura 18. Nivel de la motivación y el compañerismo y el desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia de acuerdo con las percepciones de los trabajadores una relación entre motivación y compañerismo y desarrollo organizacional, cuyo punto común se da en el nivel medio (52.5%) así como en el nivel alto (27.5%) y, en menor medida en el nivel bajo (5.0%). De la misma manera, se encontraron discrepancias entre el nivel medio y alto (12.5%). Por tanto, en líneas generales, se encontró un valor acumulado que representa el 85.0% de los encuestados que, estiman una relación significativa entre motivación y compañerismo y desarrollo organizacional.

Compromiso y colaboración y desarrollo organizacional

Tabla 23

Tabla cruzada del compromiso y la colaboración y desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Compromiso y colaboración	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	5,0%	2,5%	0,0%	7,5%
	Medio	Recuento	0	22	0	22
		% del total	0,0%	55,0%	0,0%	55,0%
	Alto	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	10,0%	27,5%	37,5%
Total		Recuento	2	27	11	40
		% del total	5,0%	67,5%	27,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

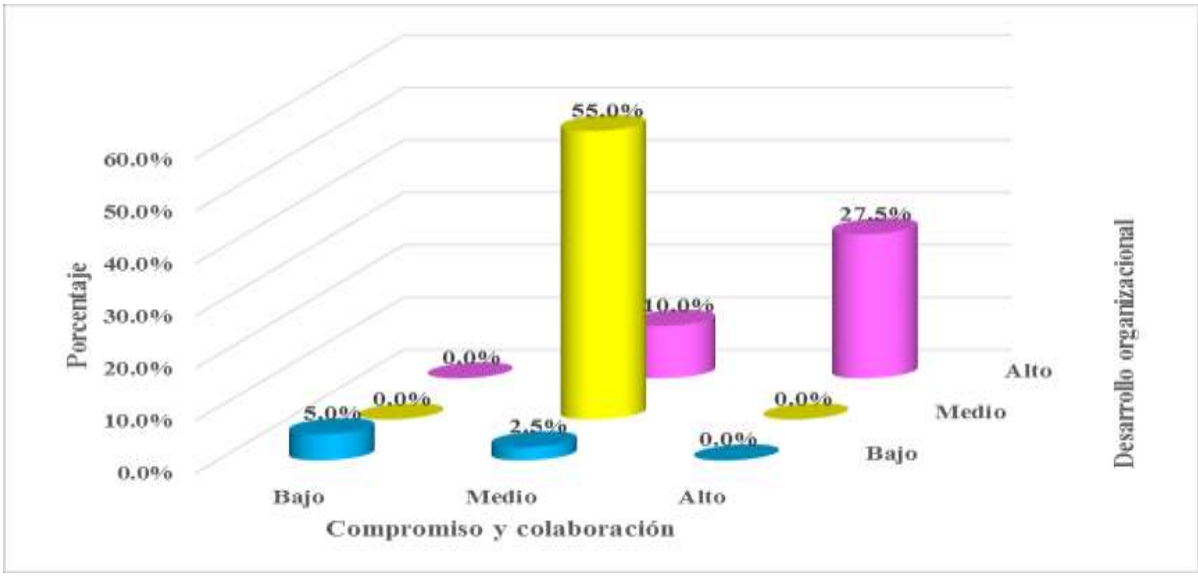


Figura 19. Nivel del compromiso y la colaboración y desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia de acuerdo con las percepciones de los trabajadores una relación entre compromiso y colaboración y desarrollo organizacional, siendo punto común prevalente el nivel medio (55.0%) así como en el alto nivel con un (27.5%) y, en menor medida en el nivel bajo (5.0%). De la misma manera, se encontraron discrepancias en el cruce de las variables estudiadas, entre el nivel medio y alto (12.5%) y, del mismo modo, entre el nivel medio y bajo (2.5%). Por tanto, en líneas generales, se encontró un valor acumulado que representa el 87.5% de los encuestados que, estiman una relación significativa entre compromiso y colaboración y desarrollo organizacional.

Disposición y desarrollo organizacional

Tabla 24

Tabla cruzada de la disposición y desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Disposición	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	0	19	1	20
		% del total	0,0%	47,5%	2,5%	50,0%
	Alto	Recuento	0	8	10	18
		% del total	0,0%	20,0%	25,0%	45,0%
Total		Recuento	2	27	11	40
		% del total	5,0%	67,5%	27,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

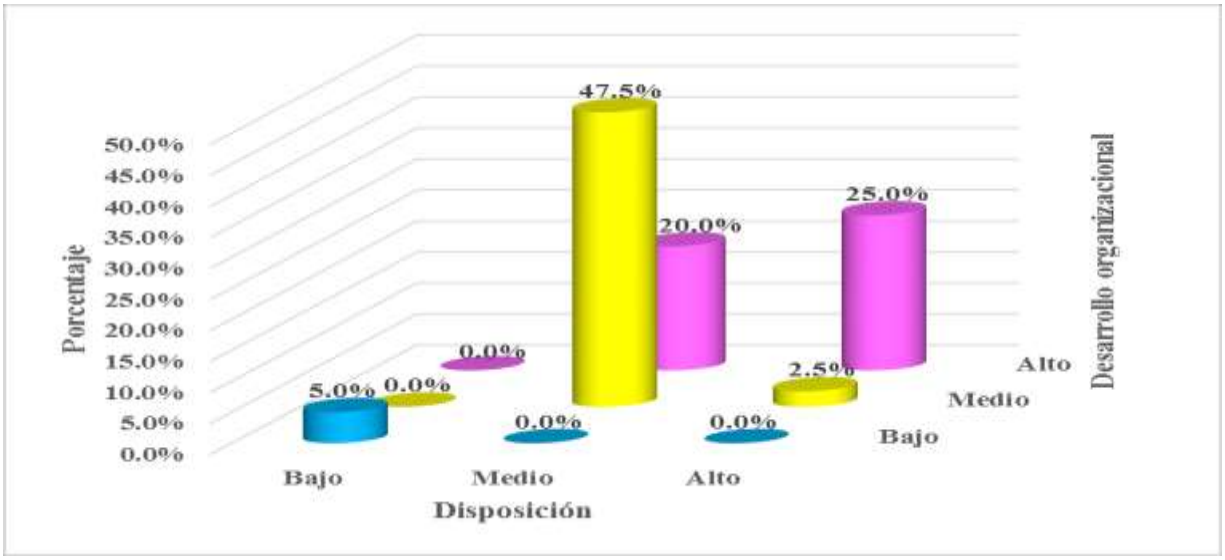


Figura 20. Nivel de la disposición y el desarrollo organizacional

Interpretación:

Se aprecia de acuerdo con las percepciones de los trabajadores una relación entre disposición y desarrollo organizacional, siendo punto común prevalente el nivel medio (47.5%) así como en el nivel alto (25.0%) y, en menor medida en el nivel bajo (5.0%). De la misma manera, se encontraron discrepancias en el cruce de las variables estudiadas, entre el nivel medio y alto

(20.0%) y, del mismo modo, entre el nivel alto y medio (2.5%). Por tanto, en líneas generales, se encontró un valor acumulado que representa el 77.5% de los encuestados que, estiman una relación significativa entre disposición y desarrollo organizacional.

4.1.3. Prueba de normalidad

Tabla 25

Prueba de normalidad de trabajo en equipo y desarrollo organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en Equipo	0.728	40	0.000
Motivación y compañerismo	0.737	40	0.000
Compromiso y colaboración	0.756	40	0.000
Disposición	0.736	40	0.000
Desarrollo Organizacional	0.700	40	0.000
Propósitos	0.712	40	0.000
Estructura	0.737	40	0.000
Liderazgo	0.741	40	0.000
Relaciones	0.721	40	0.000
Recompensas	0.732	40	0.000
Mecanismos útiles	0.728	40	0.000
Actitud al Cambio	0.721	40	0.000

Fuente: Base de datos

Interpretación

La tabla muestra la prueba de normalidad para el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional. Se consideró relevante utilizar la prueba de Shapiro-Wilks, ya que la muestra es de menos de 50 personas. Además, la prueba de normalidad se basa en el supuesto de que las variables provienen de una distribución paramétrica, por lo que el valor $p > 0.05$, en caso contrario se concluye que la distribución es no paramétrica. En este sentido, el resultado S-W

obtenido para el trabajo en equipo es 0,728, el cual se asocia a un valor p = .000 <0,05. De la misma manera, se observa que los valores S-W para cada una de las dimensiones: motivación y compañerismo (0.737), compromiso y colaboración (0.756) y disposición (0.736), como sus valores p = .000 < 0.05. De este modo, los datos obtenidos para las dimensiones de trabajo en equipo también provienen de una distribución no paramétrica. Siguiendo con el mismo procedimiento, para desarrollo organizacional, se encontró que el resultado S-W es 0.700, asociado a un valor p = .000 < 0.05 el cual quiere decir también que la distribución es no normal. De la misma forma, se procede para las dimensiones de la variable desarrollo organizacional: propósitos (0.712), estructura (0.737), liderazgo (0.741), relaciones (0.721), recompensas (0.732), mecanismos útiles (0.728) y actitud al cambio (0.721), con valores p = .000. Por tanto, como las variables proceden de una distribución no paramétrica, entonces está habilitada para utilizar estadísticos inferenciales no paramétricos, en este caso, correlación de Spearman.

4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación

Hipótesis general

H0: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Hi: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Nivel de confianza: 95% Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%) Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_i

Tabla 26

Contrastación de la relación entre el trabajo en equipo y desarrollo organizacional

			Trabajo en equipo	Desarrollo Organizacional
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación		1.000	.677**
	Sig. (bilateral)		.	.000
Rho de Spearman	N		40	40
	Coeficiente de correlación		.677**	1.000
Desarrollo Organizacional	Sig. (bilateral)		.000	.
	N		40	40

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

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.677 **, por lo que se determina que existe una correlación positiva de tamaño moderado, además, la muestra es muy significativa al nivel 0.01, esto significa que al 99.99% (0.99) El nivel de confianza muestra la existencia de una relación directa entre las variables de estudio bajo la curva normal bilateral (bilateral). Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0,000) es menor que el valor p = 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi). Es decir, el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada.

Hipótesis específica 1

H_0: La motivación y el compañerismo del trabajo en equipo no se relaciona significativamente en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

H_{i1}: La motivación y compañerismo del trabajo en equipo se relaciona significativamente en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Nivel de confianza: 95% Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%) Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H0 Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi1

Tabla 27

Contrastación de la relación entre la motivación y compañerismo y el desarrollo organizacional

		Motivación y compañerismo	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.766**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	.766**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	40	40

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

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.766 **, por lo que se determina que existe una correlación positiva de magnitud moderada, además, la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto significa que 99, 99% (0,99) del nivel de confianza, la existencia de una relación directa entre las variables de estudio se demuestra bajo la curva normal de dos colas (bilateral). Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0,000) es menor que el valor de p = 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi1). Es decir, la motivación y compañerismo del trabajo en equipo se relaciona significativamente en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada.

Hipótesis específica 2

H0: El compromiso y la colaboración del trabajo en equipo no tiene relación significativa con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Hi2: El compromiso y colaboración del trabajo en equipo tiene relación significativa con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Nivel de confianza: 95% Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H0 Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi2

Tabla 28

Contrastación de la relación entre el compromiso y colaboración y el desarrollo organizacional

		Compromiso y colaboración	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.816**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Compromiso y colaboración	N	40	40
	Coeficiente de correlación	.816**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
Desarrollo Organizacional	N	40	40

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

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.816 **, por lo que se determina que existe una correlación positiva de fuerte magnitud, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto significa que al 99, 99% (0,99) del nivel de confianza, la existencia de una relación directa entre las variables de estudio se demuestra bajo la curva normal de dos colas (bilateral). Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0,000) es menor que el valor de p = 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi2). Es decir, el compromiso y la colaboración del trabajo en equipo tiene relación significativa en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada.

Hipótesis específica 3

H0: La disposición del trabajo en equipo no presenta relación significativa con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Hi3: La disposición del trabajo en equipo tiene relación significativa con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.

Nivel de confianza: 95% Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%) Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H0 Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi3

Tabla 29

Contrastación de la relación entre la disposición y el desarrollo organizacional

		Disposición	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.643**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación	.643**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	40	40

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

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.643 **, por lo que se determina que existe una correlación positiva de magnitud moderada, además, la muestra es

altamente significativa al nivel de 0.01, esto significa que 99, 99% (0,99) del nivel de confianza, la existencia de una relación directa entre las variables de estudio se demuestra bajo la curva normal de dos colas (bilateral). Esto significa que el nivel de significancia (sig. = 0,000) es menor que el valor de p = 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi2). Es decir, la disposición del trabajo en equipo tiene relación significativa con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada.

Capítulo V

4. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de resultados obtenidos

La investigación fue evaluar la relación del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada. Para tal efecto fue necesario establecer como hipótesis general: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada. Bajo esta premisa se procedió a recolectar los datos, obteniéndose los siguientes resultados:

Con respecto a la hipótesis general, la variable trabajo en equipo fue percibido por los estudiantes en el nivel medio (60.0%) seguido del nivel alto (35.0%). Asimismo, con respecto a las dimensiones motivación y compañerismo, ésta se ubicó en el nivel medio (52.50%) seguida tanto por el nivel alto (42.50%); de igual modo, compromiso y colaboración que también se situó en el nivel medio (55.0%), mientras en el nivel alto (37.50%), finalmente, disposición

hacia el trabajo en equipo se ubicó en el nivel medio (50.0%) mientras en el nivel medio (45.0%). Por tanto, estos resultados permiten colegir que el trabajo en equipo entre los trabajadores es favorable, es decir, puede decirse que existe una concordancia manifiesta entre las dimensiones, permitiendo conjugar hacia un objetivo común la integración, comunicación, metas, participación, así como la adaptación y el optimismo. Este resultado hallado coincide con lo encontrado por Ríos (2017), donde 49 de los 88 trabajadores encuestados, indicaron un nivel adecuado, mientras los 39 restantes señalaron un nivel regular; en esa misma línea, Peña y Prado (2018) encontraron que, de una muestra de 75 trabajadores, solo el 2.7% casi nunca trabaja en equipo, mientras un 84.0% indicaron a veces y solo un 13.3% casi siempre, lo que permite inferir que, la mayoría de las veces los empleados eran involucrados para realizar trabajo en equipo. En esa misma dirección, cabe destacar el hallazgo de Salazar (2017), al encontrar que un 58.0% de los encuestados respondieron que el trabajo en equipo que había ejecutado les resultaba bueno; mientras un 39.0% estimaba como regular y solo un 3% precisó como malo.

En cambio, el trabajo de Rivera (2016) discrepa en materia de resultados hallados, porque en su estudio empírico encontró que el nivel de trabajo en equipo era bajo, y las probables causas estaban asociadas con la carencia de compromiso, responsabilidad y empoderamiento de los trabajadores. También se ubica en esta línea discrepante Aguilar (2016), encontró que el trabajo en equipo en la empresa no era reforzado por una buena dirección y liderazgo, ya que los jefes no están familiarizados con los problemas de sus trabajadores. De otra parte, desde la perspectiva del desarrollo organizacional, el nivel percibido por los trabajadores fue el medio (67.50%) y el alto (27.50%), de una manera similar sucede con las dimensiones. En lo que respecta a la consecución de los propósitos establecidos por el

Ministerio Público para los trabajadores, fueron percibidos en el nivel medio (65.0%) y en el nivel alto (30.0%); en tanto, para estructura, se halló en el nivel medio (52.50%) y en el nivel alto (42.50%); en lo que respecta a liderazgo, el resultado hallado indica en el nivel medio (62.50) y en el nivel alto (30.0%); asimismo, para las relaciones que deben de ponerse de manifiesto en el Ministerio Público, se centró en el nivel medio (62.50%) y en el nivel alto (32.50%); en lo que compete a recompensas, las percepciones de los encuestados se centró en el nivel medio (65.0%) y en el nivel alto (27.50%); mientras, para mecanismos útiles, se situó en el nivel medio (60.0%) y en el nivel alto (35.0%); finalmente, para actitud al cambio (62.50%) y en el nivel alto (32.50%). Estas dimensiones permiten colegir el interés que tienen los trabajadores por el desarrollo organizacional, siendo favorable las percepciones expresadas por los encuestados que, al ser extrapolada, ofrece una línea de base positiva dado que permite a la institución poner énfasis en el trabajo en equipo, y, viceversa, emplear el trabajo en equipo como una herramienta importante de estímulo para promover el desarrollo organizacional. Este hallazgo se enmarca en la misma línea de investigación que desarrollo Tormen (2019), al dejar establecido que el desarrollo organizacional conduce a los colaboradores a ser agentes de cambio y cumplir con los objetivos organizacionales, también cabe citar el trabajo de Vásquez y Vásquez (2016), que sigue la misma línea de investigación, al indicar que la carencia de elementos que forman parte del desarrollo organizacional inciden de forma negativa en la calidad del servicio al cliente. Esto se evidencia en la incidencia de la variable trabajo en equipo y desarrollo organizacional, en el cual se encontró que un 55.0% de las opiniones vertidas por los trabajadores de la fiscalía se agruparon en los tres niveles: bajo (5.0%), medio (55.0%) y alto (22.5%), esto quiere decir que existe una relación directa, además permite afirmar con objetividad que las percepciones de los trabajadores se concentraron en el nivel medio. Por

tanto, este resultado se corrobora al efectuarse el contraste de hipótesis en el cual se encontró una correlación Rho = 0.677, p = .000 < .05; es decir, una relación directa y moderada, lo que permite colegir que, a un mejor trabajo en equipo, mejor será el desarrollo organizacional de la corporación jurídica y, viceversa. Esta reciprocidad, se debe a la interacción directa que existe entre trabajo en equipo y desarrollo organizacional. Al respecto, Carhuancho (2019) en su estudio referido al trabajo en equipo y desarrollo organizacional, encontró que los trabajadores percibieron una relación débil pero significativa al obtener un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman = .372, p = .000), de manera que este resultado, confirma el hallazgo, aunque en esta ocasión la relación es positiva y moderada.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la variable motivación y compañerismo percibido por los trabajadores se situó en el nivel medio (52.50%), mientras, otro grupo el nivel alto (42.50%); de modo que, este resultado permite inferir integración y comunicación, tornándose en importantes herramientas de interacción dentro de los fueros de la fiscalía en Carabayllo. Esto se evidencia en la incidencia de la variable motivación y compañerismo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la fiscalía de Carabayllo. éstas se agruparon en tres niveles: bajo (5.0%), medio (52.5%) y alto (27.5%), el cual quiere decir que existe una relación directa, esto permite afirmar que las percepciones de los trabajadores de la fiscalía especializada se concentraron en el nivel medio y alto, siendo favorable. Este resultado se corrobora al efectuarse el contraste de hipótesis en el cual se encontró una correlación Rho = 0.766, p = .000 < .05; lo que permite colegir que, a una mejor motivación tanto intrínseca como extrínseca, mejor será el desarrollo organizacional. Este hallazgo, se inscribe en la misma línea de investigación que desarrolló Lazo y Velásquez (2017) en su estudio acerca de la comunicación interna y el desarrollo organizacional en una financiera, encontrando una relación

directa y significativa (r = .539, p = .000) de magnitud moderada, este resultado permitió inferir a los investigadores como un aspecto clave los incentivos a los trabajadores como estrategia para estimularlos y el logro de objetivos institucionales.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se sabe que la variable compromiso y colaboración y desarrollo organizacional tuvieron como pico de percepción en los trabajadores de la Fiscalía el nivel medio (55.0%), del mismo modo en el nivel alto (27.5%) y acompañado del nivel bajo (5.0%). Este resultado se validó al efectuarse el contraste de hipótesis en el cual evidenció una correlación directa y moderada Rho = 0.816, p = .000 < .05; lo que permite colegir que, a un mayor compromiso, mayor será el desarrollo organizacional; además, permite inferir una posición favorable en cuanto al papel activo que representa el compromiso y colaboración que despliegan los trabajadores de la Fiscalía especializada, toda vez que se apoya en el cumplimiento de metas y en una mayor participación en el cumplimiento de los objetivos institucionales para beneficio del desarrollo organizacional. Al respecto, la investigación de Carhuancho (2019) centrada en el trabajo en equipo y desarrollo organizacional; encontró una relación débil (Rho de Spearman = 0.317, p = .000) entre coordinación y desarrollo organizacional. Este resultado permite colegir que, al no efectuarse la inducción necesaria a los colaboradores, dentro del esquema de funcionamiento y responsabilidades, resulta remoto que los trabajadores logren metas y participen de manera activa en la misión y visión de la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se sabe que la variable disposición y desarrollo organizacional tuvieron como pico de percepción en los trabajadores de la Fiscalía el nivel medio (47.5%), del mismo modo en el nivel alto (25.0%) y acompañado del nivel bajo (5.0%). Este resultado se validó al efectuarse el contraste de hipótesis en el cual se encontró una

correlación directa y moderada Rho = 0.643, p = .000 < .05; lo que permite colegir que, a una mayor disposición, entendida como adaptación y optimismo en la realización de tareas, mayor será el desarrollo organizacional; además, permite inferir una posición favorable en cuanto al papel activo que representa asumir una postura flexible ante las situaciones problemáticas por parte de los trabajadores de la Fiscalía especializada. Al respecto, cabe citarse como trabajo discrepante, la investigación de Lazo y Velásquez (2017) centrada en la comunicación interna y el cambio organizacional en una empresa financiera; encontró una relación débil (r = 0.385, p = .000). Este resultado permite colegir que, al no establecerse de forma pertinente y relevante la comunicación de objetivos, instruir las estrategias adecuadas para poner en marcha los objetivos de la empresa, la disposición será mal dirigida y no se logrará cambios adecuados; en esa misma línea, cabe destacar el trabajo de Peña y Prado (2018), en el que demuestra que, cuando no se enfoca la disposición de los trabajadores, mediante el trabajo en equipo, ante los cambios imprevisibles, se va a presentar resistencia al cambio, al hallar un coeficiente (Rho = -.430, p = .000), afectando la orientación estratégica de la organización.

Por tanto, los diversos estudios contrastados dan cuenta de la relación entre trabajo en equipo y desarrollo organizacional, la importancia de esta relación estriba en que es preciso estimular el compromiso y colaboración de los trabajadores, razón por el cual es preciso establecer metas precisas y sumado a ello la participación activa e innovadora para lograr los objetivos estratégicos de la institución, instrumentos de gestión del talento humano que van a incidir sobremanera en el liderazgo, fomentar mejores relaciones interpersonales y, sobre todo, estimular una mejor actitud al cambio; sin embargo, estas deben estar vinculadas a un mejor funcionamiento del sistema de recompensas y la transparencia de propósitos por parte de la organización; una mayor efectividad de los mecanismos útiles para lograr los objetivos

institucionales, que al conjugarse en el esquema de funcionamiento del Ministerio Público, permiten fortalecer su estructura organizacional.

5.2. Conclusiones

A partir de las consideraciones de los autores que han precedido el siguiente estudio y luego de haber realizado un análisis estadístico y teórico se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Existe un impacto positivo entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional. Se ha demostrado que el trabajo en equipo afecta el desarrollo organizacional. Destacando que un buen trabajo en equipo conduce a un buen desarrollo organizacional favorable en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra las mujeres y miembros del grupo familiar Carabayllo, 2020.

2. La motivación y el compañerismo en el trabajo en equipo ayudan positivamente en el desarrollo organizacional de los trabajadores de la Fiscalía Penal Corporativa Provincial Especializada en violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar Carabayllo, 2020. Como hay empatía entre los trabajadores, la organización se desarrolla con un buen clima organizacional.

3. La frecuencia de compromiso y cooperación en el trabajo en equipo juega un papel positivo en el desarrollo organizacional de los empleados del Ministerio Público Provincial, especializado en violencia contra las mujeres, y los integrantes del grupo familiar Carabayllo, 2020. Es decir, colaboradores y colaboradores comprometidos ayudan a la buena organización y su desarrollo.

4. La disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional de los trabajadores es un factor clave para la Fiscalía Penal Corporativa Provincial Especializada en violencia contra la mujer y miembros del grupo familiar Carabayllo, 2020. Esto juega un papel importante, por la disponibilidad de trabajadores; Examinarán la contribución de la resolución de problemas dentro de la institución.

5.3. Recomendaciones

Se podría plantear las siguientes recomendaciones:

Según variables a correlacionar:

Al existir incidencia del trabajo en equipo en el desarrollo se recomienda promover talleres de inducción laboral a los nuevos colaboradores poniendo especial énfasis en el compromiso y colaboración en la organización de la Fiscalía Provincial Penal.

Según los grupos muestrales:

Se propone examinar la percepción ciudadana sobre el trabajo en equipo y el clima organizacional de la fiscalía provincial.

Según instrumento de medición:

Es muy importante estandarizar los instrumentos para las variables de investigación. En este sentido, se propone evaluar los cuestionarios de trabajo en grupo y desarrollo organizacional a través del análisis factorial; tener instrumentos muy fiables.

Según diseños de investigación:

Sería conveniente realizar una investigación de diseño experimental para medir el trabajo en grupo y el desarrollo organizacional de los trabajadores de la Fiscalía Penal Provincial responsable del ala corporativa especializada en violencia contra las mujeres y miembros del grupo familiar Carabayllo.

Según tipo de muestreo:

En las siguientes investigaciones a realizarse en la Fiscalía Provincial Penal, se recomienda aplicar una especie de muestreo probabilístico para llegar a la mayor diversidad de trabajadores.

LISTA DE REFERENCIAS

Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional. (Tesis de Pregrado).* Quetzaltenando, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. 4ta Ed.* Colombia: Editorial Pearson.

Carhuancho Capcha, S. (2019). *El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. (Tesis de Posgrado).* Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SARA.pdf?s equence=1&isAllowed=y

Collado Sevilla, A., & Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE Revista d´Ínnovació i Recera en Educació, Vol. 12, No. 2*, 1-21.

Esquivel Hernández, M., Segura Ozuna, M., Machorro Cano, I., Aguilar Láinez, J., & Hernández Contreras, J. (2015). Adaptación de un modelo de diagnóstico organizacional para las MiPYMES de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca. *Salud y Administración, Vol. 2, No. 5*, 11-19. Obtenido de http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol2num5/A2_MiPYMES.pdf

Esquivel Ríos, R., & Martínez Pineda, L. (2017). Colectivismo o trabajo en equipo en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco, Oaxaca. *Revista de Desarrollo Económico*, 61-67. Obtenido de https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Desarrollo_Economico/vol4num1

1/ Revista_de_Desarrollo_Econ%C3%B3mico_V4_N11_6.pdf

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta. Colomb. Psicol., Vol. 19, No. 1*, 79-90.

Gonzáles Peláez, D., & Ospina Nieto, Y. (2015). El trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas en el área específica del talento humano. *Colección Académica de Ciencias Sociales, Vol. 2, No. 1*, 119-142.

González Castillo, D., Varela Ruiz, M., & Fortoul Van Der Goes, T. (2016). El proceso de la evaluación formativa desde el modelo Weisbord en educación médica. *Inv Ed. Med, Vol. 5, No. 19*, 136-147. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v5n19/2007- 5057-iem-5-19-00136.pdf

González Peláez, D., & Ospina Nieto, Y. (2015). Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas en el área específica del Talento Humano. *Colección Académica de Ciencias Sociales, Vol. 2, No. 1*, 119-142.

Hernández Palomino, J., Gallarzo, M., & Espinoza Medina, J. (2011). *Desarrollo Organizacional.* México: Pearson.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGrawHill.

Herrera, R., Muñoz, F., & Salazar, L. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile. *Formación Universitaria, Vol. 10, No. 5*, 49-58. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n5/art06.pdf

Lazo Matos, K., & Velásquez Ramos, M. (2017). *La comunicación interna y el desarrollo organizacional de la Financiera Qapaq Agencia Huancayo-2017. (Tesis de*

Pregrado). Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/339/TESIS.pdf?sequence=1&is Allowed=y

Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol. 7, No. 14*, 69-83.

Mánica Zuccoloto, C. (2005). *Diseño y validación de instrumentos para medir actitud hacia el cambio y actitud hacia el trabajo en equipo.* México.

Palella, S., & Martins, F. (2012). *Método de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Editorial FEDUPEL.

Peña Atao, E., & Prado Fernández, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016. (Tesis de Posgrado).* Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1432/MAESTRO%20-%20Pe%C3%B1a%20Atao%2C%20Eder.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña Cárdenas, M., Díaz Díaz, G., & Olivares Medina, M. (2015). Diagnóstico del clima organizacional promotor de estrategias gerenciales en las pequeñas empresas de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración y Finanzas, Vol. 8, No. 5*, 15-24.

Ramírez Lira, E., Rivera Espinoza, P., Azpeitia Torres, E., Amezcua Luján, M., & Barajas Pérez, J. (2018). Análisis del diagnóstico e intervención organizacional en Mipymo´s del Sur de Jalisco: una revisión desde el desarrollo organizacional. *Revista Global de Negocios, Vol. 6, No. 4*, 51-65. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Ezequiel_Ramirez6/publication/335988053_A

NALISIS_DEL_DIAGNOSTICO_E_INTERVENCION_ORGANIZACIONAL_EN_MIPYMOS_DEL_SUR_DE_JALISCO_UNA_REVISION_DESDE_EL_DESARROLLO_ORGANIZACIONAL_ANALYSIS_OF_THE_DIAGNOSIS_AND_INTERVENTI ON_IN

Rangel Carreño, T., Lugo Garzon, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería solidaria, Vol. 14, No. 24*, 1-26.

Ríos Rivera, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital Alto de la Alianza, en el año 2015. (Tesis de Pregrado).* Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf

Rivera, M. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y servicio Público del Cantón, Ambato, Provincia de Tungurahua. (Tesis de Pregrado).* Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22392/1/Tesis%20Miguel%20River a%2011-Abril-2016.pdf

Robles Acosta, C., Alviter Rojas, L., & Littlewood Zimmerman, H. (2013). *Motivación al logro y trabajo en equipo en el proceso de fusión organizacional.* México. Rodríguez Guerrero, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de desarrollo social. (Tesis de Posgrado).* Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas. Obtenido de

https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf

Saldaña D., Y. E. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto Superior Pedagógico Público Cachicadán. Santiago de Chuco -2017. (Tesis de Posgrado).* Perú: Universidad Césa Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11857/salda%C3%B1a_d y.pdf?sequence=1.

Salazar Blanco, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash-Sede Huaraz, 2016. (Tesis de Posgrado).* Ancash, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12034/salazar_br.pdf?sequence=1 &isAllowed=y

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria, 5ta Ed.

Toala Bozada, S., Álvarez Pincay, D., Osejos Valencia, J., Quiñonez Cercado, M., Soledispa Reyes, S., Pionce Moreira, A., & Caicedo Plúa, C. (2017). *Organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos.* Ecuador: Editorial Área de Innovación y Desarrollo. Obtenido de https://www.3ciencias.com/wp- content/uploads/2017/02/pr%C3%A1cticas-de-innovaci%C3%B3n.pdf

Torres E., G. E. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como heramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de Posgrado).* Ecuador: Univesidad Técnica de Ambato. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf

Tormen, C. (2019). *Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa. (Tesis de Pregrado).* Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista Profesorado, Vol. 15, No. 3*, 329-344.

Vásquez Gordillo, J., & Vásquez Gordillo, A. (2016). *Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015. (Tesis de Pregrado).* Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Obtenido de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/17421/1/TESIS%20V6.4%20%20AZUCE NA%20Y%20JENNNY%20VASQUEZ%20%20ROMMOR%20FCA%20GE%203 10 106022017.pdf

Zamora Aguilar, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Revista Extremeña de Ciencias Sociales No. 10*, 87-109.

Zapata, S. (2018). *Fiscalías especializadas en violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.* Observatorio Nacional de la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la fiscalía provincia penal corporativa especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

Problemas	**Objetivos**	**Hipótesis**	**Variables e indicadores**	**Método**
General ¿En qué medida el trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020? Específicos ¿Cómo la motivación y el compañerismo del trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo	**General** Evaluar la Relación del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. **Específicos** Determinar la relación de la motivación y el compañerismo del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores	**General** El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. **Especificas** La motivación y el compañerismo del trabajo en equipo tiene relación significativa con	**Variable independiente:** Trabajo en equipo Dimensiones: X1: Motivación y compañerismo X2: Compromiso y colaboración X3: Disposición **Variable dependiente:** Desarrollo organizacional Dimensiones: Y1: Propósitos Y2: Estructura Y3: Liderazgo Y4: Relaciones Y5: Recompensas	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Básica **Diseño:** No experimental-transversal **Nivel:** Descriptivo-correlacional **Población:** 40 trabajadores de la Fiscalía Provincia Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los

organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020? ¿Cómo el compromiso y la colaboración del trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los	de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. Identificar la relación del compromiso y la colaboración del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. Establecer la relación de la disposición del trabajo en equipo con el desarrollo organizacional en los trabajadores	el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. El compromiso y la colaboración del trabajo en equipo tiene relación significativa en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en	Y6: Mecanismos útiles Y7: Actitud al cambio	integrantes del grupo familiar de Carabayllo **Técnica e instrumento:** Encuesta - Cuestionario

integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020? ¿Cómo la Disposición del trabajo en equipo se relaciona con el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020?	de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020. La disposición del trabajo en equipo tiene relación significativa en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la variable Trabajo en Equipo

Estimado colaborador, se solicita su apoyo para responder de forma sincera los siguientes ítems, el cual forma parte del trabajo de investigación "Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la fiscalía provincia penal corporativa especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020". La información que Ud. proporcione será utilizada únicamente para fines académicos y de investigación.

Se le agradece responder las preguntas considerando las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	**ÍTEM**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	En mi organización se fomenta la integración de equipos de trabajo.					
2	Los directivos de mi organización propician la motivación para el trabajo en equipo.					
3	En mi organización se promueve la comunicación.					
4	En mi organización prevalece un ambiente de compañerismo.					
5	El trabajo en equipo ayuda a alcanzar las metas organizacionales.					
6	El trabajo en equipo exige compromiso.					
7	En una organización se necesita la colaboración de todos.					

8	La colaboración es importante para trabajar en armonía.					
9	Tengo facilidad para trabajar en equipo.					
10	Cuando tengo que integrarme a un equipo de trabajo lo hago con facilidad.					
11	Me gusta realizar actividades en equipo.					
12	Cuando trabajo en equipo mantengo el optimismo.					

Cuestionario

Desarrollo Organizacional

Estimado colaborador, se solicita su apoyo para responder de forma sincera los siguientes ítems, el cual forma parte del trabajo de investigación "Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la fiscalía provincia penal corporativa especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020". La información que Ud. proporcione será utilizada únicamente para fines académicos y de investigación.

Se le agradece responder las preguntas considerando las siguientes opciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	**ÍTEM**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Las funciones y objetivos dentro de la organización están claramente definidos.					
2	La división del trabajo de esta organización es flexible.					
3	Mi supervisor inmediato apoya mis esfuerzos.					
4	La relación con mi supervisor es armoniosa.					
5	Mi puesto me ofrece la oportunidad de crecer como persona.					
6	Mi supervisor inmediato tiene ideas que son útiles para mí y mi grupo de trabajo.					
7	Esta organización tiene una buena actitud hacia el cambio.					

8	Estoy personalmente de acuerdo con las funciones expresadas en mi unidad de trabajo.					
9	La división del trabajo de esta organización propicia a que se alcancen sus objetivos.					
10	Las normas de liderazgo de esta organización le ayudan a mi progreso.					
11	Siempre puedo hablar con alguien del trabajo si tengo un problema en las labores de la institución.					
12	La escala salarial y las prestaciones de esta organización satisfacen mis expectativas.					
13	Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.					
14	Esta organización está constantemente introduciendo políticas y procedimientos nuevos.					
15	Comprendo los objetivos de esta organización.					
16	Las tareas en el trabajo están divididas de una manera lógica.					
17	Los esfuerzos de liderazgo de esta institución hacen que la organización cumpla con sus objetivos.					
18	Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas.					
19	Existe la oportunidad de ascender en esta organización.					
20	Esta organización cuenta con los recursos adecuados para el trabajo cotidiano.					
21	Esta organización favorece el cambio para mejorar.					

22	Las prioridades de esta organización son comprendidas por sus empleados.					
23	La estructura de mi unidad de trabajo está bien diseñada.					
24	Para mí es claro cuando mi jefe trata de guiar mis esfuerzos de trabajo.					
25	He establecido las relaciones que necesito para desempeñar apropiadamente mi trabajo.					
26	El suelo que recibo es concordante con la labor que desempeño.					
27	Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo cuando es necesario.					
28	Ocasionalmente cambio mi comportamiento cuando trabajo.					
29	Los objetivos de mi unidad de trabajo se deciden sin aportes externos.					
30	La división del trabajo de esta organización es útil para alcanzar los objetivos en el trabajo.					
31	Entiendo los esfuerzos de mi jefe para influir en mí y los demás miembros de la unidad de trabajo.					
32	En esta organización todos los conflictos se han resuelto.					
33	Todas las tareas que se han de lograr se asocian con incentivos tales como felicitaciones, etc.					
34	Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su desarrollo.					
35	Esta organización tiene la habilidad de cambiar.					

TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Trabajo en equipo

Objetivo específico	Variable	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Determinar la incidencia de la motivación y compañerismo del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Motivación y compañerismo	1, 2, 3,4	C	C	
Identificar la incidencia del compromiso y colaboración del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Compromiso y colaboración	5, 6,7,8	C	C	
Establecer la incidencia de la disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Disposición	9, 10,11,12	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos.

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

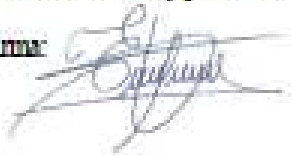
DATOS DE INDENTIFACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: MORY CHIPARRA, WILLIAM EDUARDO

DNI: 40831863

Grado académico y profesión: DOCTOR / EDUCACIÓN

Firma:



TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Desarrollo organizacional

Objetivo específico	Variable	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones:
			Claridad	Congruencia	
Determinar la incidencia de la motivación y compañerismo del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Propósitos Estructura	1,15,29 8,22 2,9,16,23,30	C	C	
Identificar la incidencia del compromiso y colaboración del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Liderazgo Relaciones	3, 10, 17, 24, 31 4, 11, 18, 25, 32	C	C	
Establecer la incidencia de la disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Recompensas Mecanismos útiles Actitud al cambio	5, 19 12, 26, 33 6, 34 13, 20, 27 7, 14, 21, 28, 35	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos.

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE INDENTIFACION DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: MORY CHIPARRA, WILLIAM EDUARDO

DNI: 40831863

Grado académico y profesión: DOCTOR / EDUCACIÓN

Firma:

TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Trabajo en equipo

Objetivo específico	Variable	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Determinar la incidencia de la motivación y compañerismo del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Motivación y compañerismo	1, 2, 3,4	C	C	
Identificar la incidencia del compromiso y colaboración del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Compromiso y colaboración	5, 6,7,8	C	C	
Establecer la incidencia de la disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Disposición	9, 10,11,12	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos.

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE INDENTIFACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: VELASQUEZ MARTINEZ, ELIZABETH EMPERATRIZ

DNI: 10346988

Grado académico y profesión: MAESTRA / EDUCACIÓN

Firma:

TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Desarrollo organizacional

Objetivo específico	Variable	Nº Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Determinar la incidencia de la motivación y compañerismo del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Propósitos Estructura	1,15,29 8,22 2,9,16,23,30	C	C	
Identificar la incidencia del compromiso y colaboración del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Liderazgo Relaciones	3, 10, 17, 24, 31 4, 11, 18, 25, 32	C	C	
Establecer la incidencia de la disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Recompensas Mecanismos útiles Actitud al cambio	5, 19 12, 26, 33 6, 34 13, 20, 27 7, 14, 21, 28, 35	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos.

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE INDENTIFACION DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: VELASQUEZ MARTINEZ, ELIZABETH EMPERATRIZ

DNI: 10346988

Grado académico y profesión: MAESTRA / EDUCACIÓN

Firma:

TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Trabajo en equipo

Objetivo específico	Variable	Nº ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Determinar la incidencia de la motivación y compañerismo del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Motivación y compañerismo	1, 2, 3,4	C	C	
Identificar la incidencia del compromiso y colaboración del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Compromiso y colaboración	5, 6,7,8	C	C	
Establecer la incidencia de la disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Disposición	9, 10,11,12	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos.

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE INDENTIFACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: PONTE VALVERDE, SEGUNDO IGNACIO

DNI: 18831714

Grado académico y profesión: MAGISTER / ESTADÍSTICO

Firma:

TESIS

Trabajo en equipo y desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar de Carabayllo, 2020

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Desarrollo organizacional

Objetivo específico	Variable	Nº Ítem	CONTENIDO		Observaciones
			Claridad	Congruencia	
Determinar la incidencia de la motivación y compañerismo del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Propósitos Estructura	1,15,29 8,22 2,9,16,23,30	C	C	
Identificar la incidencia del compromiso y colaboración del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Liderazgo Relaciones	3, 10, 17, 24, 31 4, 11, 18, 25, 32	C	C	
Establecer la incidencia de la disposición del trabajo en equipo en el desarrollo organizacional en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familia de Carabayllo, 2020.	Recompensas Mecanismos útiles Actitud al cambio	5, 19 12, 26, 33 6, 34 13, 20, 27 7, 14, 21, 28, 35	C	C	

CRITERIO:

Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos.

INSTRUCCIONES:

En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable correspondiente.

Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE INDENTIFACION DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: PONTE VALVERDE, SEGUNDO IGNACIO

DNI: 18831714

Grado académico y profesión: MAGISTER / ESTADISTICO

Firma:

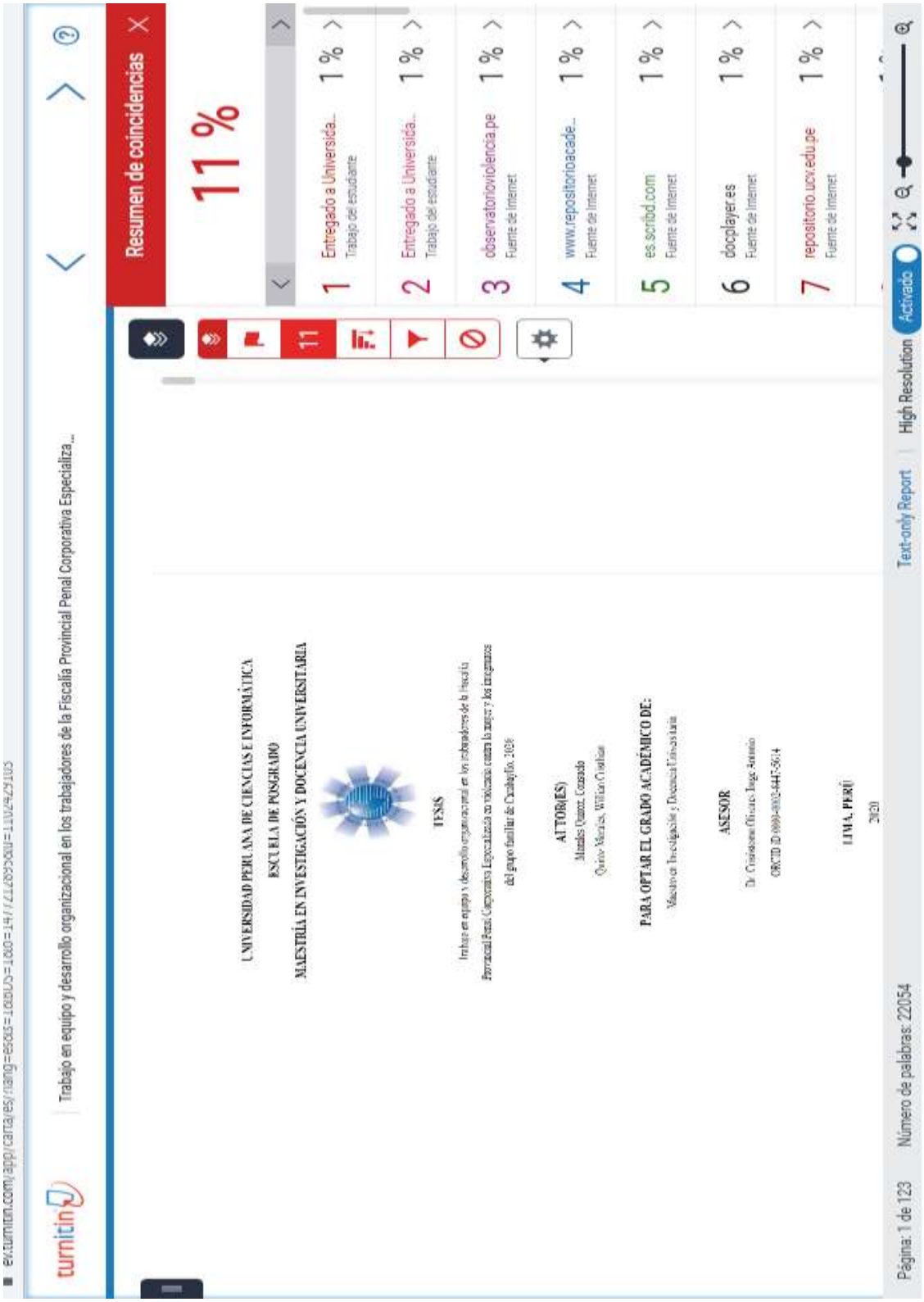
Anexo 3. Base de datos

TRABAJO EN EQUIPO														
	Motivación				Compromiso				Disposición					
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	PD	NIVEL
EE1	4	4	4	2	4	5	3	3	4	3	5	4	45	3
EE2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	46	3
EE3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	38	2
EE4	3	2	3	1	2	3	2	2	1	4	1	2	26	1
EE5	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	37	2
EE6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	45	3
EE7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	42	2
EE8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3
EE9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46	3
EE10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3
EE11	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	52	3
EE12	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	47	3
EE13	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	50	3
EE14	3	3	3	3	5	1	3	5	5	5	1	1	38	2
EE15	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	49	3
EE16	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	48	3
EE17	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	40	2
EE18	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	38	2
EE19	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	2
EE20	4	4	3	4	4	5	3	4	3	2	3	3	42	2
EE21	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	40	2
EE22	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	5	4	42	2
EE23	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	37	2
EE24	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	37	2
EE25	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	44	2
EE26	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	5	41	2
EE27	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	44	2
EE28	4	3	4	3	5	2	3	3	4	2	3	3	39	2
EE29	4	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	41	2
EE30	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	42	2
EE31	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	27	1
EE32	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	2	5	48	3
EE33	3	4	4	2	3	4	4	3	1	3	4	4	39	2
EE34	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	40	2
EE35	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	3	3	47	3
EE36	4	2	3	2	4	2	1	1	3	4	3	3	32	2
EE37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	40	2
EE38	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	38	2
EE39	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	39	2
EE40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57	3
	0.456	0.513	0.456	0.984	0.605	0.866	0.759	0.840	1.076	0.869	1.015	0.794	38.512	

Desarrollo organizaciona

	Propósitos					Estructura					Liderazgo					Relaciones					Recompensas					Mecanismos utile		
	ITEM1	ITEM8	ITEM15	ITEM22	ITEM29	ITEM2	ITEM9	ITEM16	ITEM23	ITEM30	ITEM3	ITEM10	ITEM17	ITEM24	ITEM31	ITEM4	ITEM11	ITEM18	ITEM25	ITEM32	ITEM5	ITEM12	ITEM19	ITEM26	ITEM33	ITEM6	ITEM13	ITEM
EE1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
EE2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
EE4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
EE3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
EE5	2	3	2	3	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
EE6	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
EE7	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	3	3	3
EE8	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2
EE9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
EE10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
EE11	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
EE12	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
EE13	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
EE14	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	3
EE15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
EE16	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4
EE17	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
EE18	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
EE19	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
EE20	2	3	3	4	3	4	1	2	4	5	4	5	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3
EE21	3	3	2	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
EE22	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3
EE23	3	2	4	3	4	4	2	3	1	2	3	4	5	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
EE24	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3
EE25	3	3	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3
EE26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
EE27	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
EE28	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
EE29	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
EE30	2	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5
EE31	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2
EE32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
EE33	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
EE34	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
EE35	3	4	3	5	4	2	4	3	4	4	3	3	5	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2
EE36	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	1	3	2	4	2	4	3	2	2	3	4	2	3	2
EE37	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
EE38	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3
EE39	3	2	2	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
EE40	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4
	0.985	0.810	0.892	0.804	0.715	0.728	0.923	0.769	0.743	0.541	0.767	0.964	0.510	0.563	0.563	0.584	0.651	1.054	0.849	0.746	0.563	0.613	0.677	0.763	1.126	0.804	0.831	0.7

Anexo 4. Evidencia digital de similitud



Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres:
Morales Quiroz Consuelo
DNI: 07940447 Correo electrónico: chelomorales@gmail.com
Domicilio: MZ. T2 LT.34 URB. EL ALAMO – COMAS
Teléfono fijo: Teléfono celular: 954088584

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: UPCI – MAESTRIA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis: TRABAJO EN EQUIPO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE CARABAYLLO -2020.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () PhD. ( )

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (http://repositorio.upci.edu.pe), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total. ( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de diciembre de 2020.

Firma

Para llenar por el responsable del Repositorio Institucional de la UPCI

Fecha de sustentación:

Fecha de ingreso:

Fecha de publicación en repositorio:

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR
Apellidos y Nombres:
Quiroz Morales Cristhian William
DNI: 72921519 Correo electrónico: wc.quiroz@gmail.com

Domicilio: MZ. T2 LT.34 URB. EL ALAMO – COMAS
Teléfono fijo: Teléfono celular: 987757458

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: UPCI – MAESTRIA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis: TRABAJO EN EQUIPO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR DE CARABAYLLO -2020.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (http://repositorio.upci.edu.pe), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total. ( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de diciembre de 2020.

Firma

.....

Para llenar por el responsable del Repositorio Institucional de la UPCI

Fecha de sustentación:
Fecha de ingreso:
Fecha de publicación en repositorio: