

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE CIENCIAS

ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
ULADECH- CATÓLICA DE CHIMBOTE, 2022.**

Tesis para obtener grado de maestro en Administración de empresas y
negocios MBA

Autora:

Ruth María Esther Hernández Matta

Código ORCID 0009-0003-8237-3782

Asesor:

Pablo Arnulfo Santos Díaz.

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Chimbote-Perú

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	19
3. Resultados	21
4. Analisis y discusion.....	42
5. Conclusiones y recomendaciones.....	46
6. Referencias bibliograficas	49
7. Anexos y apèndices	55

INDICE DE TABLAS

N.º		Pág.
Tabla 1:	La misión es clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	21
Tabla 2:	la Universidad fomenta a la innovación y desarrollo humano	22
Tabla 3:	El jefe incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad.	23
Tabla 4:	Las jefaturas cuentan con personal con buenos valores	24
Tabla 5:	La universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño.	25
Tabla 6:	Los trabajadores imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio.	26
Tabla 7:	La universidad realiza reuniones de confraternización en fechas festivas.	27
Tabla 8:	Su jefe se identifica con usted cuando se encuentra con problemas.	28
Tabla 9:	considera estar orgulloso de su institución	29
Tabla 10:	Se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas.	30
Tabla 11:	Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones	31
Tabla 12:	Considera que su jefe conduce a los trabajadores hacia los objetivos que se quiere alcanzar.	32
Tabla 13:	Existe un plan de trabajo por parte de su jefe	33
Tabla 14:	existe comunicación entre las áreas de trabajo	34
Tabla 15:	los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores	35
Tabla 16:	El personal siempre está presto para apoyar a su compañero.	36
Tabla 17:	Su jefe genera un buen clima	37
Tabla 18:	Siempre su jefe está presto a escucharlo ante los problemas que se susciten	38
Tabla 19:	Su jefe incentiva el trabajo en equipo	39
Tabla 20:	Considera que su jefe cuenta con un buen liderazgo	40
Tabla 21:	Correlación de variables.	41

Índice de figuras

Fig. 1	La misión es clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	21
Fig. 2	la Universidad fomenta a la innovación y desarrollo humano	22
Fig. 3	El jefe incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad.	23
Fig. 4	Las jefaturas cuentan con personal con buenos valores	24
Fig. 5	La universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño.	25
Fig. 6	Los trabajadores imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio.	26
Fig. 7	La universidad realiza reuniones de confraternización en fechas festivas.	27
Fig. 8	Su jefe se identifica con usted cuando se encuentra con problemas.	28
Fig. 9	considera estar orgulloso de su institución	29
Fig.10	Se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas.	30
Fig.11	Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones	31
Fig.12	Considera que su jefe conduce a los trabajadores hacia los objetivos que se quiere alcanzar.	32
Fig.13	Existe un plan de trabajo por parte de su jefe	33
Fig.14	existe comunicación entre las áreas de trabajo	34
Fig.15	los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores	35
Fig.16	El personal siempre está presto para apoyar a su compañero.	36
Fig.17	Su jefe genera un buen clima	37
Fig.18	Siempre su jefe está presto a escucharlo ante los problemas que se susciten.	38
Fig.19	Su jefe incentiva el trabajo en equipo	39
Fig.20	Considera que su jefe cuenta con un buen liderazgo	40

Palabras Claves:

Tema	Cultura organizacional y trabajo en equipo
Especialidad	Administración

Keywords

Theme	Organizational culture and teamwork
Specialty	Administration

Línea de Investigación

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA ULADECH- CATÓLICA DE CHIMBOTE, 2022." del (a) estudiante: **HERNANDEZ MATTA RUTH MARIA ESTHER**, identificado(a) con Código N° **1114000425**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **18%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de enero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

“Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Uladech- Católica de Chimbote, 2022”

" Organizational culture and teamwork of administrative workers of Uladech- Católica de Chimbote, 2022".

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, explicar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH-católica de Chimbote, 2022. Para hacer su análisis de su información utilizó como metodología una investigación básica con un enfoque cuantitativo, tipo descriptiva correlacional, con el diseño no experimental, el cual se pudo recolectar la información a través de la técnica y el instrumento; encuesta y cuestionario respectivamente, que fue aplicada a una población de 80 administrativos pertenecientes a la universidad, la información obtenida se hizo la validación. por el juicio de expertos y se midió la confiabilidad por el Alfa de Cronbach. Se procesaron los datos, ordenándolos en valores numéricos a nivel estadístico, se utilizó el office Microsoft, así como el SPSS v26, que midió el nivel de correlación de las variables.

Se confirma que existe un alto grado de correlación entre las variables de estudio, por tener ,924 por el estadístico del Rho Spearman, con una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Donde se evidencia que existe una significativa correlación entre la cultura organizacional el trabajo en equipo. En tal sentido se demuestra que la hipótesis alterna es aceptada.

Abstract

The objective of this research is to explain the relationship that exists between the organizational culture and teamwork of the administrative workers of the ULADECH-Catholic of Chimbote, 2022. To carry out its analysis of its information, it used as a methodology a basic investigation with a quantitative approach, correlational descriptive type, with the non-experimental design, which could collect the information through the technique and the instrument; survey and questionnaire respectively, which was applied to a population of 80 administrative staff belonging to the university, the information obtained was validated. by expert judgment and reliability was measured by Cronbach's Alpha. The data was processed, ordering them in numerical values at a statistical level, the Microsoft office was used, as well as the SSPSS v26, which measured the level of correlation of the variables.

It is confirmed that there is a high degree of correlation between the study variables, as it has .924 for the Rho Spearman statistic, with a significance of $p=0.000 < 0.05$. Where it is evident that there is a significant correlation between the organizational culture and teamwork. In this sense, it is shown that the alternative hypothesis is accepted.

1. Introducción

En el ámbito internacional, se realizó un estudio científico descriptivo por parte de Gómez (2022) acerca de la cultura organizacional en una universidad específica. El objetivo fue identificar los elementos que componen dicha cultura y determinar el tipo predominante. Se empleó una investigación mixta cuantitativa y cualitativa para recopilar información sobre la conducta de la organización y su cultura predominante, y los resultados finales indicaron que la cultura adhocrática de liderazgo era prevalente en el personal administrativo, especialmente en las carreras de Derecho y Enfermería.

En estudios similares, Anchatuña (2021) investigó la relación entre el comportamiento organizacional y el trabajo de la labor en grupo en el personal asistencial del IESS en Guayaquil. Utilizó la escala de Likert y el coeficiente de Pearson, confiabilidad a través de Alfa de Cronbach (0,807 y 0,819) para medir la correlación positiva entre ambos constructos. Dando por conclusión que, si hay una correlación positiva, a través de Pearson con 0,430. Mostrando un vínculo entre las variables. Con sus hallazgos pudo demostrar su hipótesis.

Cubas y Suárez (2021), por su parte, evaluaron la relación entre las variables ya mencionadas, de Medio Ambiente y Saneamiento Comunitario, usando como muestra a 124 trabajadores, emplearon 2 instrumentos fuertes y únicos, el cual utilizó técnicas e instrumentalización confiables ante los estadísticos, para la veracidad de la información que recogió, concluyendo una correlación positiva significativa de 0,917 de las dos variables.

En otro estudio, García et al (2020) caracterizaron el desempeño de los miembros del equipo en universidades particulares en Colombia y encontraron inconsistencias en la práctica de aspectos personales y en la minimización de problemas administrativos. Usaron por técnica a la encuesta, por instrumento al cuestionario con respuesta con escala Likert. Dando por conclusión que no utilizan los rasgos personales para aumentar el desempeño y lograr mayores puestos. Se pudo notar que hay aspectos en lo personal que incurren en su desempeño y muchas veces cuando establecen sus objetivos no tienen mucha

consistencia y esto hace que no puedan resolver o minimizar los problemas que se puedan dar administrativamente.

Por último, Salguero y García (2019) evaluaron si los alumnos de administración cumplían con las exigencias del usuario, destacando la importancia de una comunicación efectiva para la convivencia con los usuarios y la creación de un clima laboral armonioso, utilizando un método documental. Sabiendo que este método trata de localizar los aspectos más importantes en el tema del servicio del usuario, en el cual se considera como pieza fundamental para la entidad, este estudio busca brindar nueva literatura que esté orientada en la mejora continua para crear un mejor clima organizacional, donde se vea mucha armonía entre sus integrantes, como docentes, estudiantes y colaboradores.

Marroquín (2018) abordó el tema de las empresas y su clasificación, la labor en grupo, las destrezas para implementar y realizar equipos eficientes, y herramientas para mejorar el desempeño laboral y optimizar beneficios. También mencionó factores importantes que los empleados deben considerar para realizar su trabajo de manera efectiva, como la motivación y la participación e interacción con sus compañeros. La idea de este estudio es ofrecer las herramientas necesarias para mejorar el trabajo en equipo, optimizando los recursos que disponga una organización, entre uno de ellos es muy importante la motivación ya que de ello dependerá que sus participantes logren sus objetivos con una buena interacción, así como se deben detectar o diseñar las mejores estrategias para un mejor desenvolvimiento y desarrollo de sus tareas, el cual se busque ahorrar tiempo y a la vez brindando beneficios a sus propios integrantes, cuando esto se hace trabajando en equipo.

El objetivo general de Zorrilla (2023) fue definir el vínculo que pueda ver con la cultura dentro de la organización y la satisfacción de sus integrantes estudiadas en la posta de S.J. de Miraflores mediante una metodología descriptiva y un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados indicaron una correlación positiva entre ambos factores. Esto se pudo demostrar

mediante el estadístico del Rho Spearman, donde se tuvo como significancia de $0,000 < 0,005$ por ello muestra que la cultura dentro de la organización presenta una relación positiva con la satisfacción de sus personal administrativo de la posta de salud.

Finalmente, Pongo (2022) buscó establecer el vínculo entre labor en grupo y estimulación de colaboradores en una secretaría de indemnizaciones de algún centro de salud, Trujillo. Aunque se encontraron altos niveles de ambas variables entre los encuestados, el análisis estadístico no demostró una correlación significativa entre ellas. Con una muestra de 43 trabajadores, donde se mostró niveles altos para las variables de trabajo en equipo y motivación, pero mediante los análisis estadísticos muestran que no hay relación significativa, ya que ($p > 0,005$), esto hace que se rechace la hipótesis que se propuso.

Ticona et al (2022) examinó el vínculo de las variables como el trabajo en equipo y la cultura organizacional, aplicadas en sus maestros, emplearon por instrumento al cuestionario, a la vez tablas de frecuencia en un diseño estadístico, en lo que es correlación uso Pearson, r , así, encontrando una vinculación positiva alta de las 2 variables, con resultados de $r = 0.717$, nivel significativo al 0.01 de error. Donde se pudo concluir que existe una correlación positiva, por lo tanto se aceptó la hipótesis planteada.

En tanto, Toribio (2022) buscó determinar la relación entre trabajo en equipo y desarrollo organizacional en un centro de estudios, dando por resultados que el grado de vinculación que hay entre la dimensión empowerment y desarrollo organizacional es de 0.578, afirmando que si hay un nivel de correlación positiva moderada, a la vez, se apreció que el nivel de vinculo que hay entre d. convivencia y v. desarrollo organizacional es de 0.734, afirmando que hay correlación alta positiva.

Finalmente, Marquina (2022) analizó que tan influyente es la c. organizacional en la labor de grupo en los maestros en la virtualidad, encontrando una correlación positiva moderada de influencia, su tipo de estudio fue cuantitativo, estudio básico, teniendo un diseño no experimental, nivel

correlacional y corte transversal. Considerando la encuesta como técnica e instrumento al cuestionario, dando por resultado Alfa de Cronbach en cultura org. ($0,934 > 0,700$) y trabajo de equipo ($0,966 > 0,700$), siendo que si influyen estas variables con un grado de influencia moderada de 53.7%.

Rodríguez (2020) se propuso examinar cómo la cultura organizacional afecta que tan bueno es el servicio proporcionado por los trabajadores de la administración de la UNS en el año 2016. El estudio concluyó la variable tiene una influencia significativa con la otra variable. Los datos finales, que mostraron un nivel medio de cultura organizacional y calidad de servicio regular, buscan proporcionar datos que den paso información que permita el compromiso de la Alta Dirección y las oficinas competentes para involucrarse en el protocolo de variación y ejecución de la cultura organizacional. Esto se lograría a través de la colaboración activa de los trabajadores de administración, con el objetivo de fortalecer su papel y desarrollar una cultura que beneficie tanto su vida laboral como personal.

Por otro lado, en un estudio realizado por Quispe en (2020) se investigó el vínculo de la gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de en una universidad, en el año 2019. Los resultados mostraron que la dimensión más importante de la gestión del rendimiento fue "Metas y compromisos", mientras que en el trabajo en equipo fue "Confianza". Además, dieron por conclusión que, si existe un vínculo directa y moderada en esas dos variables, siendo un alto porcentaje de los encuestados quienes consideran que ambos aspectos son regulares. En sus resultados mediante el valor del Tau-b de Kendall = 0,369 y valor de $p = 0,000$), mostró una correlación positiva baja pero con gran significancia.

Espinoza (2021). La falta de comunicación interna y el liderazgo deficiente de los jefes y coordinadores generan problemas la labor de grupo en los empleados, lo cual perturba que tan bueno es el servicio brindado a los clientes. El estudio realizado puede servir para convencer a las cabezas de la empresa a

aumentar entre los empleados la comunicación mediante instrumentos, calidad, de esta manera podrán cumplir con sus labores.

Para investigar el vínculo provocado entre la cultura organizacional, la labor de grupo y la evolución de habilidades en los miembros de C. Administrativas, Pita (2021) llevó a cabo un estudio. El objetivo era determinar cómo estos factores afectan la práctica docente hacia los estudiantes. Tras analizarlos datos obtenidos, se confirmó una relación causal entre estas variables. Se empleo por instrumento al cuestionario de Denison. Los resultados mostraron que las dimensiones de Misión e Implicación destacaron que tan importante es la ayuda mutua y la labor en grupo por parte de los docentes para lograr los objetivos institucionales y desarrollar sus competencias de manera continua. Se observó que este enfoque tiene un efecto positivo en el ejercicio docente y beneficia a los estudiantes.

Fernández (2021) descubrió en su informe que existe una conexión significativa al analizar el efecto de la comunicación interna en el trabajo en equipo en Sonepar Perú SAC - Chiclayo. La correlación entre las variables reveló una asociación positiva y sólida, con un coeficiente de correlación de $r=0,824$, con un significativo ($p<0,000$). Esto respalda la hipótesis alternativa y no acepta la hipótesis abolida, Rho de Spearman, concluyendo, comunicación interna tiene una influencia significativa en la labor de grupo para lograr resultados y optimizar la eficacia de la corporación.

Cardona & Ledesma (2019) llevarán a cabo un estudio para supervisar la cultura organizacional de los empleados de la administración en la FUVSP, por objetivo de identificar las creencias, manera de hablar, éticas y socialización, que formen parte de la cultura organizacional. Esto permitirá determinar que cultura esta entre los trabajadores y evaluar el nivel de responsabilidad empresarial, de los empleados y de su interacción en ese ambiente.

Alcedo (2019) evaluó la cultura organizacional y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga. Al concluir indicaron que esa entidad tiene una cultura organizacional burocrática, con un porcentaje significativo de trabajadores que muestran compromiso propio con la empresa. En cuanto a su desenvolvimiento en el trabajo, la mayoría de colaboradores siente que sus superiores los motivan constantemente para realizar su trabajo de manera efectiva, fomentando valores como la lealtad, el respeto y la responsabilidad. Estas características fundamentales dando definición de lo que es la empresa, con un porcentaje significativo de trabajadores que ven la oportunidad de progresar en sus carreras y mejorar sus condiciones laborales.

Según Carrasco (2018), se realizó una investigación con la meta, el vínculo entre la motivación laboral y la labor en grupo. Para esto, se utilizó un enfoque descriptivo correlacional y se validó que tan confiable son los instrumentos mediante expertos y el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes de alta confianza. Los resultados mostraron una relación directa y significativa entre la motivación laboral y la labor en grupo, respaldada por el estadístico Rho de Spearman.

Por otro lado, Ticona (2018) llevó a cabo un estudio en un colegio de Juliaca para investigar el vínculo de la cultura organizacional con la labor de grupo. Se utilizó un diseño no experimental descriptivo correlacional y un muestreo no probabilístico intencional. Los resultados del estudio revelaron una correlación significativa de las variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.717$, con un nivel de significancia del 1%. Pues esto demostró que existe una considerable correlación positiva entre ambas variables, a ello se acepta también la hipótesis alterna.

Por otro lado, Ángeles (2018) desarrolló un programa arraigado en la teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein para optimizar la gestión educativa a través del trabajo en equipo. Al analizar la problemática desde la perspectiva de la teoría de la cultura organizacional y el trabajo en equipo de Schein, se observaron conflictos interpersonales entre los docentes, lo que evidenció una

falta de asociatividad, comunicación e interacción. Como conclusión, se sugiere que la formulación de una propuesta fundamentada científicamente puede ayudar a abordar este problema.

Barrantes & Ramírez (2017) llevaron a cabo un estudio por propósito es definir el impacto del programa de "trabajo en equipo" de la cultura organizacional en los estudiantes de la EPES, 2016. Dentro del marco de teoría, se presentaron las variables de la investigación, así como también sus antecedentes definiendo la variable independiente como el trabajo en equipo y la variable dependiente como la interiorización de la cultura organizacional, incluyendo sus valores, costumbre y dimensión. El estudio adoptó un enfoque experimental, utilizando un diseño cuasi-experimental para manipular la variable independiente y analizar sus efectos sobre la variable dependiente.

Por otro lado, Ángeles y Benites (2017) llevaron a cabo un estudio con la meta de definir el impacto de la labor en grupo en el desenvolvimiento en el trabajo de los trabajadores de administración de la UCV. Su estudio tuvo un enfoque no experimental de tipo descriptivo correlacional, utilizando una muestra censal al trabajar otra vez con esa localidad. Emplearon la técnica de encuestas y un cuestionario para trabajadores y jefes de áreas, encontrando una asociación significativa entre ambas variables de estudio con valores inferiores a 0.05. Observaron que las peculiaridades del trabajo en equipo eran defectuosos en los empleados de la administración, demostrando que entre el 40% y el 82% de los participantes percibían deficiencias en la ayuda, convivencia, experiencia de los colaboradores, captar datos, conducta del jefe y confianza

En cuanto a la definición de la variable "cultura organizacional", Revilla (2013) y Siliceo et al. (1999) dice que la base de una empresa es la examinación de los que la conforman usan para dar veredicto a los momentos, reflejando metas, creencias y conceptos básicos de la organización.

Newstrom (2011) sostiene que la cultura organizacional incluye normas, valores y tradiciones que influyen en el comportamiento individual y grupal de los miembros.

Por su parte, Ibarra (2019) nos dice que la cultura organizacional está definida por la institución educativa, definiendo su manera de hacer las cosas, valores, normas y principios admitidos el conjunto de humanos que esta formado, lo que influye en la identidad de los miembros y en su comportamiento laboral.

De acuerdo con Cardona & Ledesma (2019), en la actualidad, se ha fijado mucho mas con respecto al estudio de la cultura organizacional en el campo administrativo y las corrientes psicológicas, con el objetivo de entender la convivencia entre las personas y las empresas. Los últimos años, se ha reconocido que importante es el talento humano y se ha priorizado el cuidado de su bienestar físico y psicológico, ya que estos aspectos primordiales pudiendo así llegar a las metas de diferentes organizaciones, independientemente de su tamaño, estructura o posición social.

Según Chung & Espinoza (2020), para lograr una cultura organizacional transformadora, es necesario que los líderes de alto nivel articulen los cambios requeridos. Sus comportamientos se transforman en signos representativos de la reciente cultura de la empresa.

En relación a esto, Segredo et al. (2017) señala por la empresa es unitaria ya que tiene su propia cultura organizacional, que se refiere a la ética al momentos de realizar las labores, que guían el comportamiento de sus integrantes. Cuando estos valores están arraigados y son compartidos por todos, tienen un gran impacto en los empleados, generando lealtad y alto rendimiento.

Reyes & Moros (2019) enfatizan que la cultura organizacional es un pilar principal que fomenta la productividad y que tanta competencia haya a corto y largo plazo. Además, al examinar los talentos intelectuales de los colaboradores y facilitar el compartir los pensamientos, se crea un ambiente de compañerismo y compromiso laboral que favorece la producción.

Por su parte, Raffino (2021) define la cultura organizacional como las la ética, cultura, experiencia, de la empresa. Su propósito es establecer la forma

esperada que los individuos convivan todos ellos, con el resto también. Además, subraya que la cultura organizacional solo no es la suma de las singularidades que forman parte de la empresa, sino que precede a ellas y determina cómo se adaptan los empleados a dicha cultura.

En conclusión, la cultura organizacional es algo que tiene buena importancia que involucra el convivir entre los usuarios y la corporación. Su comprensión y promoción adecuada son fundamentales para el éxito y bienestar de una empresa.

Según Raffino (2021), la cultura organizacional, formada de varios elementos principales que trabajan en conjunto. Estos elementos son los siguientes:

De acuerdo con Cardona y Ledesma (2019), en la actualidad, enfocándose bastante en la cultura organizacional en el campo administrativo y las corrientes de psicología con el objetivo de entender la convivencia entre los seres humanos y las organizaciones. Los últimos años se ha reconocido que importante es el talento humano y se ha priorizado el cuidado de su bienestar físico y psicológico, ya que estos aspectos son fundamentales para alcanzarlas metas de la organización, independientemente de su tamaño, estructura o posición social.

Para lograr una cultura organizacional transformadora, es necesario que los líderes de alto nivel articulen los cambios requeridos. Sus comportamientos transformados en distintivos representativos de reciente cultura de la empresa (Chung y Espinoza, 2020).

Cada organización tiene su propia cultura organizacional, que se refiere a los principios y éticos valores sobre sus acciones son las que guían el comportamiento de sus miembros. Cuando estos valores están arraigados y son compartidos por todos, tienen un gran impacto en los empleados, generando lealtad y alto rendimiento (Segredo et al., 2017).

La cultura organizacional es data principal para fomentar la competencia y que tan productivo es en un pequeño plazo o uno más grande. Además, al

examinar los talentos intelectuales de los trabajadores y facilitar la reciprocidad de pensamientos entre los equipos, se crea un ambiente de compañerismo y compromiso laboral que favorece la producción (Reyes y Moros, 2019).

La cultura organizacional da por concepto a como el comportamiento y las costumbres, experiencias, valores, de una organización. Su objetivo es establecer la forma se tiene previsto que los grupos convivan entre ellos mismos. Además, subraya que la cultura organizacional, solo no es acumular las singularidades que forman parte de la corporación, sino que precede a ellas y determina cómo se adaptan los empleados a dicha cultura (Raffino, 2021).

En conclusión, la cultura organizacional tiene gran importancia que involucra la convivencia entre los individuos y la corporación. Su comprensión y promoción adecuada son fundamentales para el éxito y bienestar de una empresa. Según Raffino (2021), la cultura organizacional está compuesta por varios pilares fundamentales que hacen una labor de equipo. Estos pilares son los siguientes:

Identidad de la organización: La cultura organizacional, da por concepto sobre los valores, misión y como se visualiza la organización. La identificación corporativa nace al responder preguntas como el cual tipo de organización es y cómo se visualizan.

Sistemas de control: La cultura organizacional tiene que existir algún mecanismo de vigilancia que vigile lo que pasa internamente en la corporación con su capital humano, es decir, con trabajadores y gerentes.

Estructuras de poder: La cultura organizacional define cuales son las encargadas de decidir, cómo se divide el poder y como se proporciona.

Símbolos: La cultura organizacional incluye los diseños que existen en su totalidad visuales y auditivos que forman en si como se identifica la corporación.

Rituales y rutinas: La cultura organizacional abarca la totalidad de las capacitaciones de la corporación, grupos de servicios e descripciones de que tan bien se desenvuelven que tienen lugar internamente en la corporación. Estas prácticas pueden ser formales o informales.

Historias, mitos y anécdotas: La cultura organizacional se define por el recado indirecto que impregna cualquier corporación. Narran el origen de la organización, sus fundamentos y su desarrollo, así como su marca del presente en actual en el mercado. Las experiencias se hacen relatos de hechos verídicos que los trabajadores antiguos comparten con los trabajadores recientes.

En cuanto a las características de la cultura organizacional, Stephen & Timothy (2013) destacan siete rasgos principales que capturan el núcleo de la cultura de la empresa.

Creación y peligro: la intensidad en que se fomenta a los empleados a ser creativos y asumir peligros.

Dar precisión a lo mínimo: Se refiere al grado en el se tiene esperado a los trabajadores, demuestren firmeza, concentración en lo mínimo.

Alineación a los efectos: Indica el valor de la empresa donde se basa en los datos que se obtengan y como se realicen, en lugar de los métodos y mecanismos empleados para alcanzarlos.

Guía a los usuarios: Es el valor donde las disposiciones de la empresa tendrán presente como afectara los datos que se obtuvieron sobre los trabajadores de la empresa.

Orientación a los equipos: Es el valor donde las acciones del trabajo están distribuidas por grupos en vez que sea individual.

Dinamismo: Se refiere al valor en que los individuos son elocuentes y tiene espíritu de competencia en vez de ser complacientes.

Estabilidad: Indica el el valor en que las acciones organizativas enfatizan mantener el statu quo en lugar de buscar crecimiento.

En cuanto al comportamiento organizacional, Cardona y Ledesma (2019) mencionan que abarca cosas lo son, el estar motivado, tener comunicación, contar con facilidad de trabajo en equipo, compromiso y ser líder. Estos aspectos permiten entienden de forma descriptiva lo relacionado con la cultura organizacional y su huella en la organización, el individuo y su entorno.

Las funciones de la cultura organizacional incluyen dan por definición barreras entre una corporación con otra, dar el mensaje de tener identidad para con los empleados, generar compromiso con algo más allá de los intereses individuales y mejorar la persistencia del mecanismo social. La cultura también se comporta de forma aglutinante social que conserva todo junto a la corporación a la empresa al poder dar esquemas adecuados de lo que los empleados tiene que hablar y realizar, así como guiar y modelar sus actitudes y comportamiento.

Por último, Aguillón (2015) menciona diferentes modelos de cultura organizacional. La cultura de clan se caracteriza por su paternalismo, cohesión y confianza en las personas. La cultura jerárquica se distingue por establecer claramente quién tiene autoridad y quién obedece, y enfatiza la adhesión a procedimientos y políticas establecidas. La cultura de mercado busca asegurar los resultados comerciales y muestra una agresividad en superar a la competencia y aumentar las ventas y los indicadores económicos. La cultura adhocrática se caracteriza por hace modificaciones para suplir lo que exigen los de afuera. Usualmente las empresas cuentan con innovación, implementan productos y asumen peligros.

En relación al trabajo en equipo, diversos estudios señalan que las personas han desarrollado mecanismos de relación que permiten establecer condiciones de trabajo bien coordinadas, favoreciendo una comunicación efectiva y la resolución de conflictos para alcanzar objetivos comunes. El trabajo en equipo implica que varias personas realicen diferentes partes de una labor, pero con un objetivo compartido. Sin embargo, es importante que estos grupos cuenten con una distribución organizada que facilite creación recíproca de la labor, evitando que cierto miembro realice su parte individualmente y solo se junten al final.

Los equipos se definen como la reunión de individuos que trabajan juntos para suplir sus carencias, algo inherente a la naturaleza humana. En las organizaciones, los individuos se apoyan mutuamente para lograr sus propósitos.

El trabajo en equipo se basa en el compromiso de cada miembro de la empresa al establecer una meta en general y estar dispuestos a contribuir eficazmente en la realización de diversas tareas para alcanzar la meta establecida. Requiere movilizar nociones, destrezas y habilidades para adaptarse y lograr el propósito conjunto.

El trabajo en equipo da aporta favores a la empresa, ya que fomenta la incorporación entre los miembros. Sin embargo, cuando los equipos surgen de forma espontánea, pueden generarse datos malos que salgan del presupuesto, como perder tiempo, peleas no necesarias, grupos que no puedan dar soluciones optimas. Por ello, es necesario que estos equipos se desarrollen mediante un el proceso de a pocos y que haya planificación, consensuando metas y objetivos.

Es importante destacar las cualidades de los equipos de trabajo, que según Bedoya (2015), fijar los pequeños caracteres que estos tiene que poseer al formarse. Esto les permite diferenciarse de otros grupos y está adaptado a las instituciones universitarias, enfocándose en intereses comunes, el desarrollo de habilidades y la cohesión grupal para cumplir con los propósitos organizacionales.

Mercedes de la labor en grupo: Según Acosta (2011), hoy en día es poco común encontrar a una persona trabajando de manera individual, ya que generalmente nos desempeñamos en equipos de trabajo para lograr los objetivos institucionales. Trabajar en equipo conlleva ventajas como una comunicación efectiva y la habilidad de vincularse con los demás, lo que favorece a la evolución de vinculaciones indirectas entre personas de relaciones en el entorno laboral. La capacidad de escuchar y aceptar diferentes ideas y valores, incluso cuando difieren de los propios, crea un ambiente agradable y comprometido, aumentando la productividad del equipo.

Según Palomo (2011), numerosas investigaciones han evidenciado que al participar todas las jerarquías en los diferentes métodos aumenta el atributo de la labor en organizaciones. El compromiso de los empleados se fortalece al sentir el apoyo y respeto mutuo de sus compañeros de equipo, lo que les motiva a trabajar juntos hacia objetivos comunes. Sin embargo, también se señala que el trabajo en equipo puede presentar inconvenientes y conflictos, como el consumo de tiempo adicional debido a la coordinación de actividades, complacencia al delegar tareas a otros miembros y desprecio hacia ciertos integrantes.

De acuerdo con De Cárdenas (2010), para formar equipos efectivos, los directivos deben considerar varios factores, como la complementariedad de talentos entre los que conforman el grupo, es decir, la presencia de competencias especializadas que se complementen entre sí para lograr las metas propuestas. También es crucial fomentar una actitud positiva en el equipo, promoviendo un clima de apertura, sinceridad, humildad y empatía, que favorezca la colaboración y el logro de resultados esperados.

El objetivo conjunto implica que el equipo debe tener una comprensión clara del propósito que los une y cómo su trabajo en conjunto contribuirá al logro de ese objetivo. Esto genera un compromiso por parte de todos los miembros para seguir la misma dirección.

Las metas específicas de rendimiento consisten en establecer hitos u objetivos concretos que reflejen el progreso parcial del equipo, y asignar métricas que permitan evaluar esos avances y asignar responsabilidades a cada miembro.

Las responsabilidades son compartidas, lo que significa que el individuo del grupo tiene que contar con compromiso a brindar contribuciones concretas que ayuden a cumplir las metas reguladas. Esto crea una fuerte relación personal con el individuo y el lograr la labor dada.

Comunicación efectiva: Es fomentar una acción mutua fluida, precisa y honesta para con todos los que están en el grupo de la empresa. Todos los

integrantes deben tener una actitud abierta hacia la comunicación, lo que facilitará una alta cohesión en el equipo.

Reconocimiento de las contribuciones de cada miembro: La organización debe dejar claro qué incentivos se darán a cada miembro, tanto individualmente como de manera conjunta. Estos incentivos pueden ser perceptibles o imperceptibles, y ayudarán significativamente a mantener a los trabajadores satisfechos.

Dimensiones para examinar la labor en grupo: Según la propuesta de Drucker (citado por Quispe, 2020), se proponen las "5 C" como una teoría para examinar el nivel de labor en grupo en una organización. Estas dimensiones incluyen:

Complementariedad: cuando una persona tiene conocimientos en cierta área y puede complementarse con otros miembros del equipo que tienen especialidades diferentes, creando sinergia.

Coordinación: esto se da al poder lograr un orden organizativo, teniendo preciso como reaccionaran con alcanzar los objetivos.

Comunicación: cuando hay una acción recíproca usual de los que conforman el grupo.

Confianza: sucede al poner los beneficios de la empresa por encima del grupo y sus intereses propios.

Compromiso: grado con el que se identifican con la corporación, lo cual impulsa a buscar cumplir con los objetivos en el equipo de trabajo.

y se reconoce como un pilar importante para la utilidad y la fabricación de la organización.

En cuanto a los objetivos del estudio, se pretende investigar las causas que afectan la imagen organizacional y el trabajo en equipo en la universidad de Chimbote, así como proponer soluciones y estrategias para optimizar que tan bueno son los servicios educativos. Asimismo, se busca contribuir al

reconocimiento de la universidad en la ciudad y optimizar el nivel de educación en la región.

En lo teórico, al realizar este estudio, se utilizó como base investigaciones previas realizadas en periodos determinados. Esto permitirá fundamentar teóricamente los hallazgos y resultados obtenidos en esta investigación. Además, se realizará una revisión exhaustiva del estado actual del arte en relación al problema y los objetivos establecidos, lo cual proporcionará las bases teóricas necesarias para futuras investigaciones.

En lo práctico, una vez identificado el problema, se realizará un diagnóstico para proponer mejoras y guías tanto para las autoridades de la universidad como para los involucrados en cada área. Estas propuestas servirán para identificar y corregir debilidades y errores que afecten negativamente la imagen organizacional de la universidad.

En términos metodológicos, se utilizarán técnicas e instrumentos para recopilar información confiable, así como herramientas tecnológicas para el procesamiento y análisis de datos. Esto permitirá ofrecer recomendaciones de mejora basadas en el problema y los objetivos establecidos.

En resumen, este estudio tiene como objetivo justificar la contribución científica mediante la generación de nuevo conocimiento y teorías relacionadas con la optimización de la imagen organizacional y la labor en grupo en la universidad de Chimbote. Se busca contribuir al reconocimiento del centro de estudios, optimizando que tan bueno es lo que ofrece, además de proponer soluciones y estrategias para los problemas actuales.

En la Universidad ULADECH, se aprecia que no hay una cultura organizacional que fomente el trabajo en equipo entre los trabajadores administrativos. Esto se refleja en la falta de colaboración y coordinación en las actividades, así como en el hecho de que el personal realiza sus tareas de manera individual y muestra poco interés en el trabajo en equipo. Esta falta de alineación y colaboración afecta negativamente la contribución global de la organización.

Surge entonces la pregunta sobre, ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022”

Conceptualizo la primera variable Según Gómez (2019), la cultura organizacional quiere decir por grupo de peculiaridades que distinguen a una organización y son fundamentales para su futuro. Por lo tanto, es necesario compartir estas características con todos los miembros del equipo para mantener una percepción positiva del lugar de trabajo.

Se refiere por dimensiones de la cultura organizacional, según Alcedo (Díaz 2019), se pueden identificar varias. El primero, los valores dominantes se refieren a las nociones de la empresa que defiende y espera donde sus integrantes cooperen, como la eficacia, la puntualidad y la eficiencia.

La filosofía engloba la doctrina que es el reflejo de como se cree deber tener trato a los colaboradores.

La identificación se refiere a las características que ponen en unitario a un usuario excluyendo a otras, mientras que la identificación se refiere al proceso de agrupar y recoger esas características.

La definición operativa de la cultura organizacional implica caracterizar una organización de manera que la distinga de otras, y puede tener aspectos favorables o desfavorables. Por lo tanto, es necesario medir los valores, filosofía, clima organizacional y creencias para establecer el nivel de cultura organizacional.

En cuanto al trabajo en equipo, Robbins y Coulter (2014) lo definen como un grupo de personas que laboran arduamente hacia una meta en general, empleando sinergia optima, responsabilidad propia y reciproca, talentos complementarios.

Las dimensiones de la labor en grupo según la Universidad del Pacífico (2014), del trabajo en equipo son: Integración, organización e interacción (p. 56).

La integración se refiere a cómo los miembros del equipo se unen y

colaboran entre sí. La organización se refiere a la estructura y funciones dentro del equipo. La interacción implica el diálogo y la declaración de los que conforman el grupo.

Por último, Terán (2014) Se puede describir a la organización como la manera en que se estructuran las conexiones entre las actividades y tareas de los componentes de una entidad, con el propósito de alcanzar la mayor eficacia dentro de los planes y metas establecidas. Por otro lado, de acuerdo a Mendoza (2013), la interacción se define como el procedimiento mediante el cual las personas incorporan comportamientos a través del intercambio de ideas y la comunicación con su entorno.

El clima organizacional se entiende por lo que se ve general en el ámbito laboral, incluyendo la interacción entre los usuarios, la cordialidad a los clientes y proveedores, entre otros aspectos.

El liderazgo implica la capacidad de una persona para motivar a los demás y lograr que trabajen juntos para alcanzar un objetivo, aprovechando sus habilidades y destrezas desarrolladas.

La definición operacional de labor en grupo conlleva en la forma en que un grupo de personas en una organización trabajan de manera coordinada y organizada para lograr un objetivo común. Supervisando el grado de labor, se estudiarán aspectos como la interacción entre los miembros, el clima organizacional y el liderazgo.

La hipótesis general plantea que existe relación significativamente entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022.

El objetivo general es explicar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022.

Además de esto, se plantean tres objetivos específicos: detallar el nivel de cultura organizacional que hay en la ULADECH la Católica de Chimbote en el

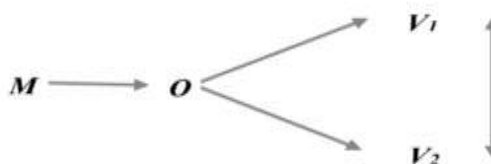
año 2022, Identificar los factores que afectan el trabajo en equipo de los colaboradores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote en el año 2022 y demostrar cómo la cultura organizacional repercute en el trabajo en equipo de los colaboradores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote en el año 2022.

2. Metodología

El estudio se clasifica como investigación tipo básica y adopta un enfoque descriptivo correlacional. Su objetivo es medir las variables, determinar su nivel de relación e incidencia, utilizando métodos cuantitativos.

En términos de diseño, se trata de un estudio no experimental de corte transaccional, lo que implica que no se realizarán alteraciones a las variables y se describirá la situación tal como ocurrió en un momento específico.

Presentando su esquema de su diseño:



Donde:

M= Administrativos

V1= Cultura organizacional

V2= trabajo en equipo

r = Correlación

Población

Para el estudio se contó con una población de 320 administrativos, que trabaja en la Sede de Chimbote, el dato fue proporcionado por el área de recursos humanos.

Muestra:

En muestra se consideró el 25% del total de la población, por conveniencia del investigador, quedando 80 administrativos para la aplicación del instrumento.

Técnicas e instrumentos de investigación

Se empleó por técnica la encuesta, que fue aplicada al personal administrativos de la universidad.

Se consiguió la información fue mediante el instrumento el cuestionario, que estuvo conformado por 20 ítems, que está en función a las variables, cultura organizacional y trabajo en equipo.

Validación del instrumento:

Fue validado mediante el juicio de tres expertos en investigación.

La fiabilidad del cuestionario se evaluó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach. La validez del cuestionario se refiere a su capacidad para medir lo que pretende medir, y la consistencia interna del cuestionario se puede estimar utilizando este recurso estadístico.

Los resultados del cuestionario sobre la cultura organizacional indican que el instrumento es confiable, ya que obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,882, lo que demuestra un alto grado de confiabilidad.

De manera similar, los resultados del cuestionario sobre el trabajo en equipo demuestran que el instrumento también es confiable, ya que obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,853.

Procesamiento y análisis de la investigación

Posteriormente, se examinaron los resultados obtenidos empleando el software correspondiente. Los resultados se presentaron en un informe que incluía tablas descriptivas y cruzadas, lo cual proporciona una visión más amplia y clara de los datos obtenidos de este estudio. La información se ordenó en cada tabla y figura con formato APA, siendo más fácil el análisis estadístico. Utilizamos el alfa de Cronbach y el estadístico del Spearman.

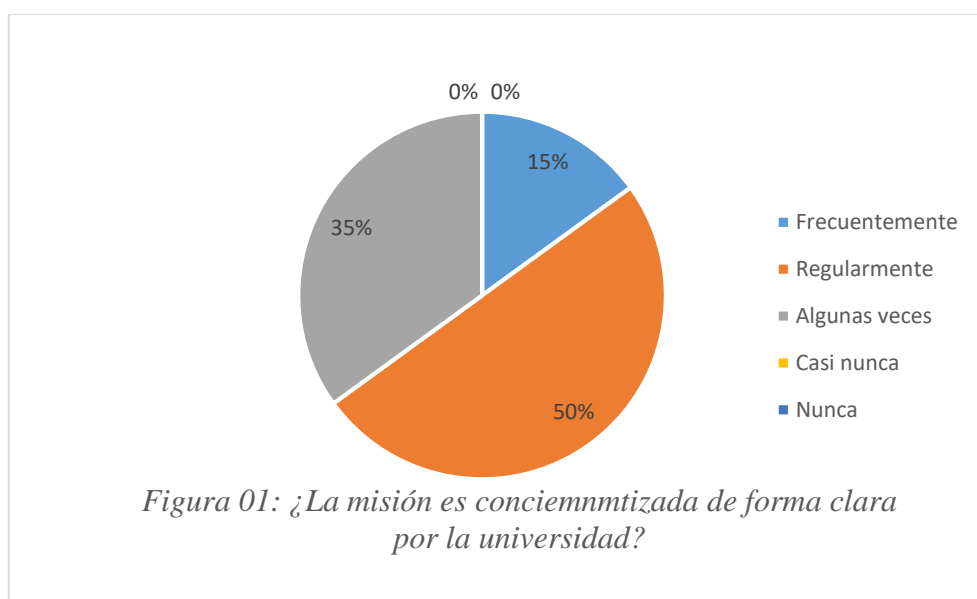
3. Resultados

TABLA 1.

¿La misión es concientizada de forma clara por la universidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	15%
Regularmente	40	50%
Algunas veces	28	35%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

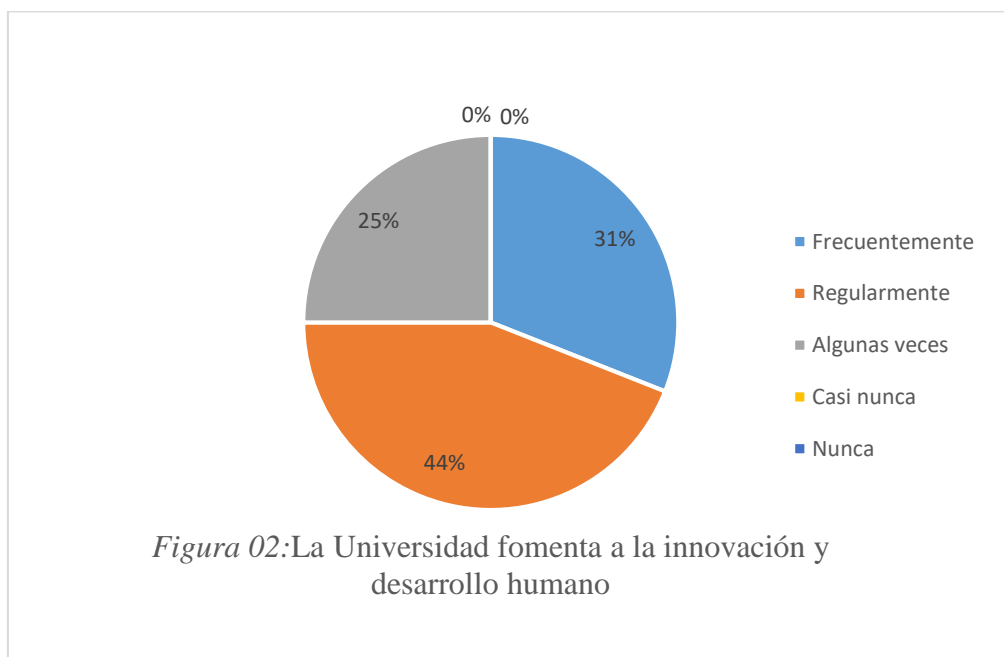
Tabla 1, podemos ver que el 50% de los trabajadores manifiestan que la misión es regularmente concientizada de forma clara por la universidad, un 35% indican algunas veces y el 15% sostienen que frecuentemente.

TABLA 2.

¿La Universidad fomenta a la innovación y desarrollo humano?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	25	31%
Regularmente	35	44%
A veces	20	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

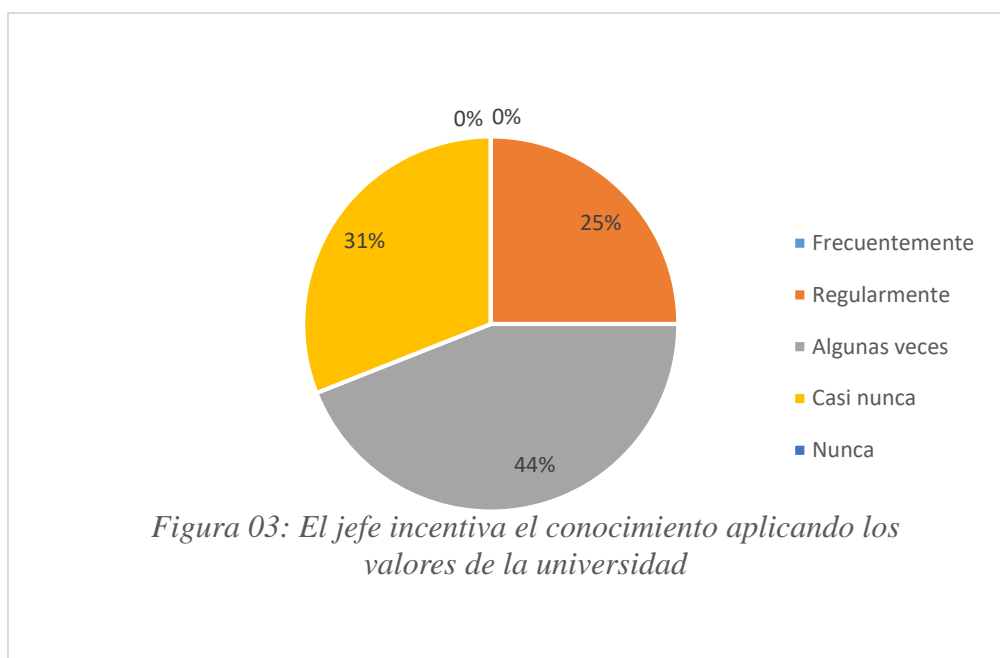
Tabla 2, observamos que el 44% de los trabajadores coinciden que regularmente la universidad fomenta a la innovación y desarrollo humano, en cambio un 31% afirman frecuentemente y el 25% opinan que a veces.

TABLA 3.

¿El jefe incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	20	25%
Algunas veces	35	44%
Casi nunca	25	31%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

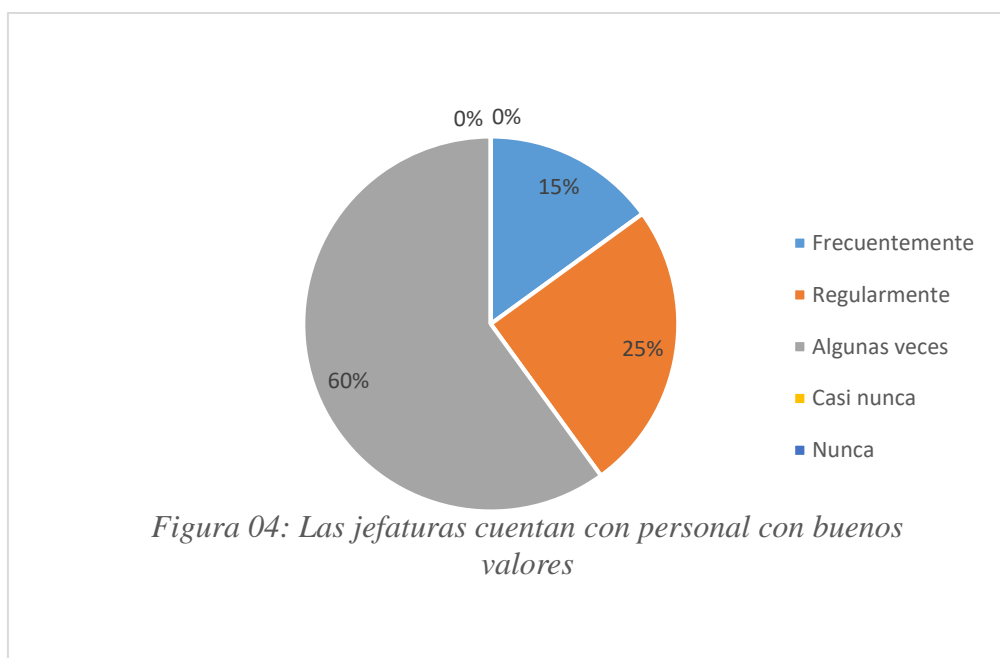
Tabla 3, se puede ver que el 44% de los trabajadores coinciden que algunas veces el jefe incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad, en cambio un 31% manifiestan que casi nunca y el 25% afirman regularmente.

TABLA 4.

¿Las jefaturas cuentan con personal con buenos valores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	15%
Regularmente	20	25%
Algunas veces	48	60%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

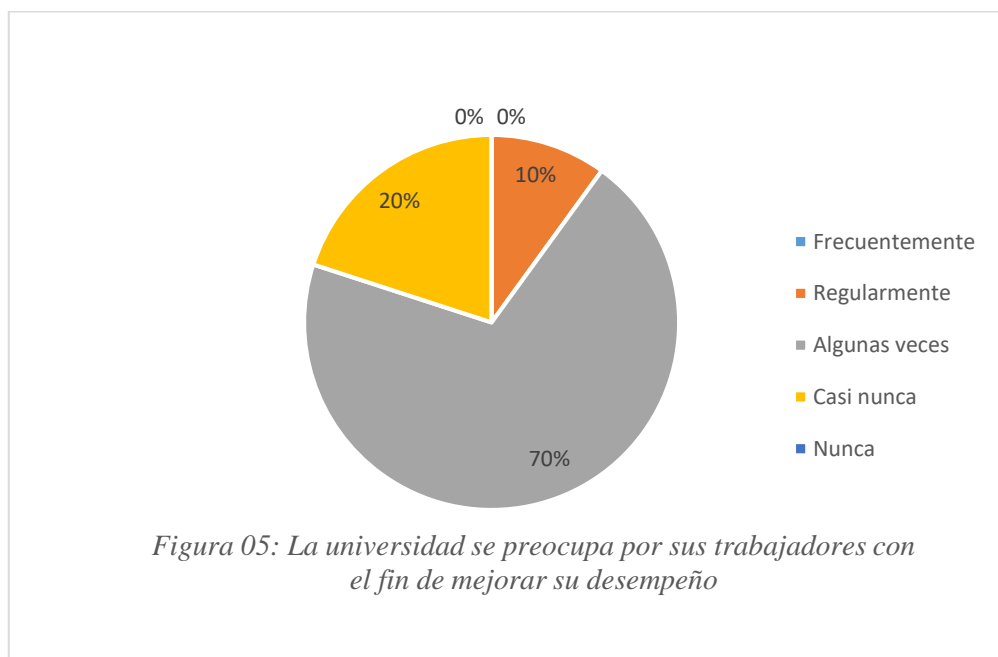
Tabla 4, notamos que existe un 60% del personal donde indican que algunas veces las jefaturas cuentan con personal con buenos valores, el 25% sostienen regularmente y el 15% frecuentemente.

TABLA 5.

¿La universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	10%
Algunas veces	56	70%
Casi nunca	16	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

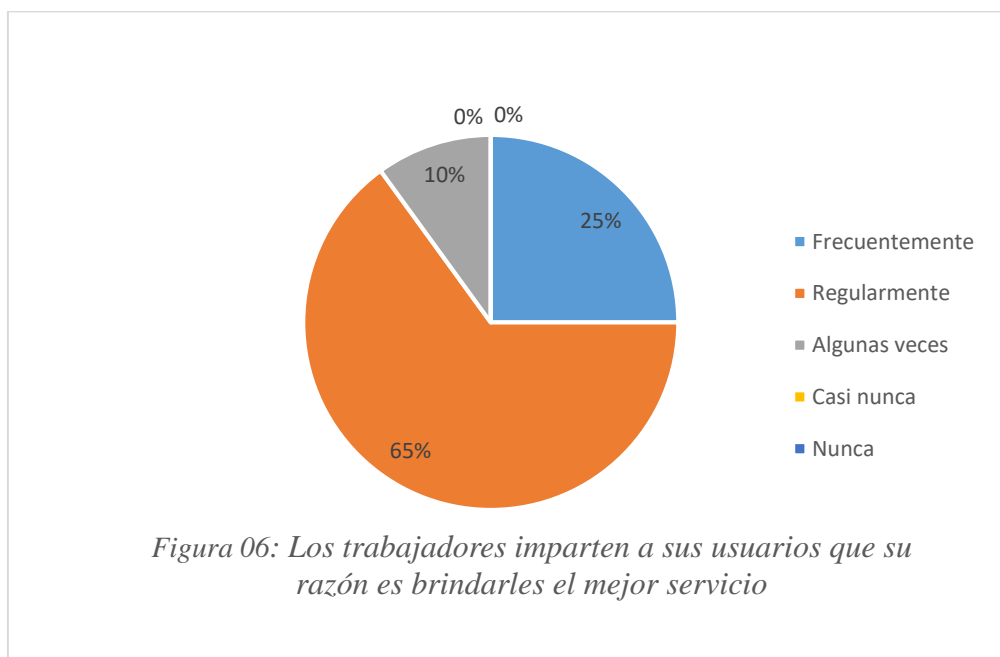
Tabla 5, nos muestra el resultado a un 70% de trabajadores coinciden que algunas veces la universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño, en tanto un 20% manifiestan que casi nunca y otro 10% que restan consignan regularmente.

TABLA 6.

¿Los trabajadores imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	20	25%
Regularmente	52	65%
Algunas veces	8	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

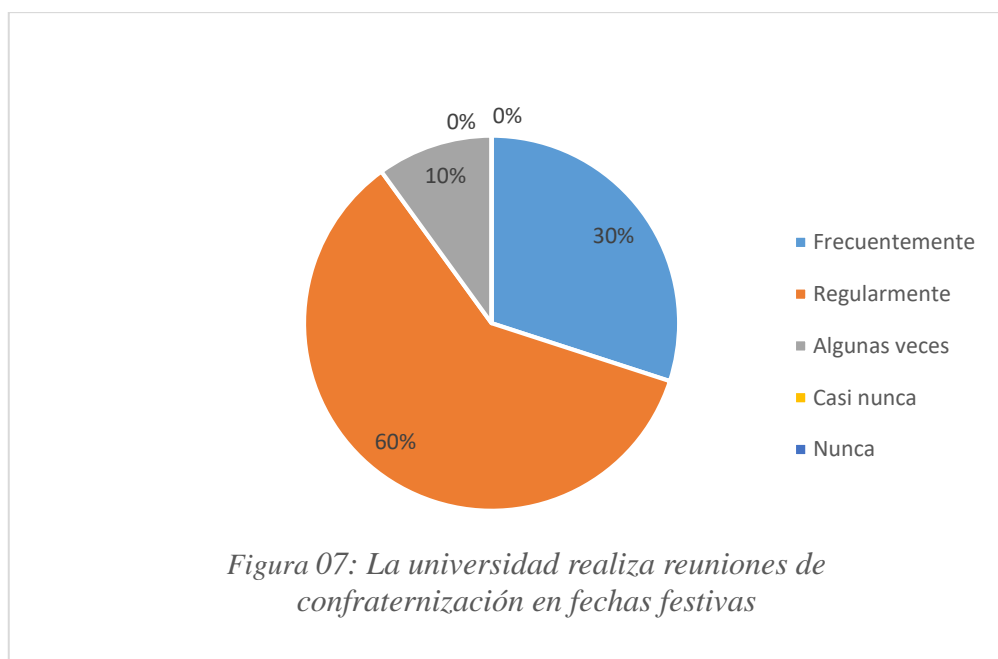
Tabla 6, podemos ver que el 65% de los trabajadores afirman; que los trabajadores regularmente imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio un 25% consignan que es frecuentemente y el 10% de los que quedan opinan algunas veces.

TABLA 7.

¿La universidad realiza reuniones de confraternización en fechas festivas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	24	30%
Regularmente	48	60%
Algunas veces	8	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

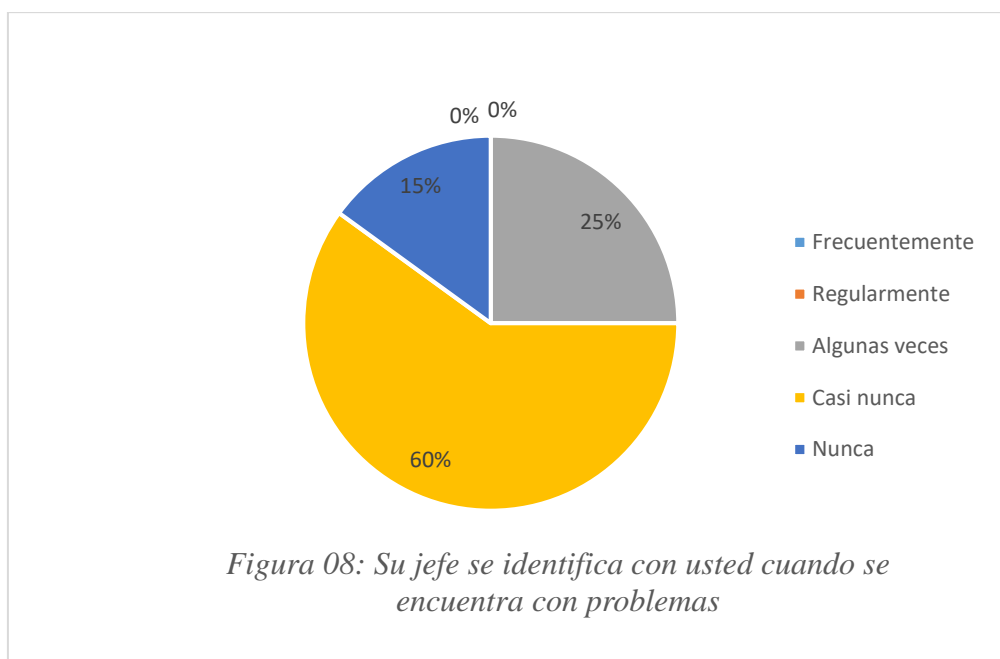
Tabla 7, nos hace ver que el 60% de los trabajadores coinciden que la universidad regularmente realiza reuniones de confraternización en fechas festivas, mientras un 30% afirman que es frecuentemente y el 10% sostienen que algunas veces.

TABLA 8.

¿Su jefe se identifica con usted cuando se encuentra con problemas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	20	25%
Casi nunca	48	60%
Nunca	12	15%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

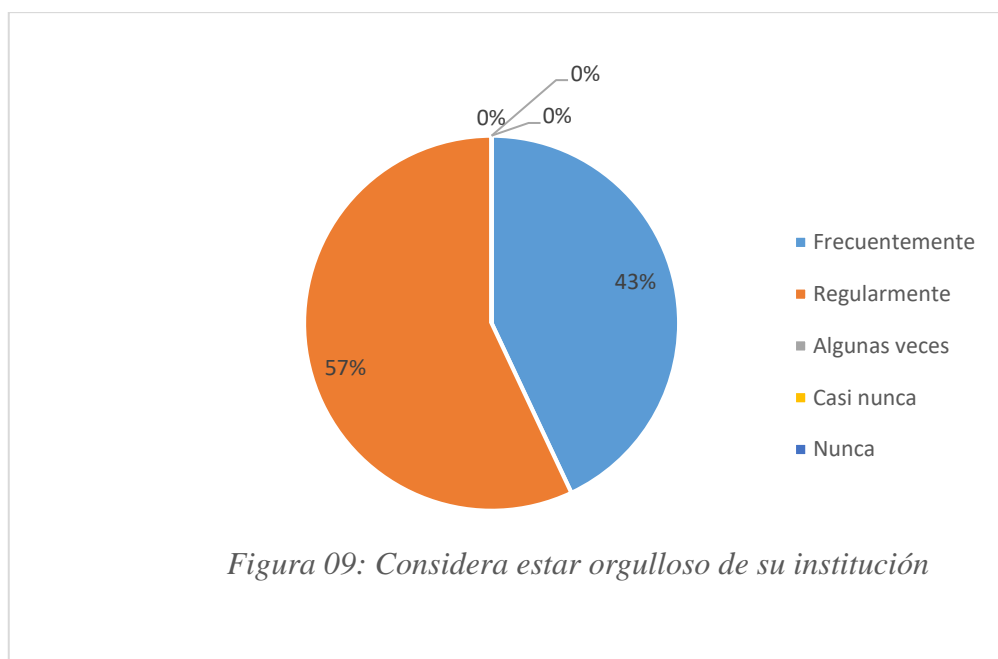
Tabla 8, denota el resultado de la opinión de los trabajadores donde un 60% afirman que casi nunca su jefe se identifica con usted cuando se encuentra con problemas por hacer quedar bien el área, por otro lado, un 25% manifiestan algunas veces y el 15% restante opinan nunca.

TABLA 9.

¿Considera estar orgulloso de su institución?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	34	43%
Regularmente	46	57%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

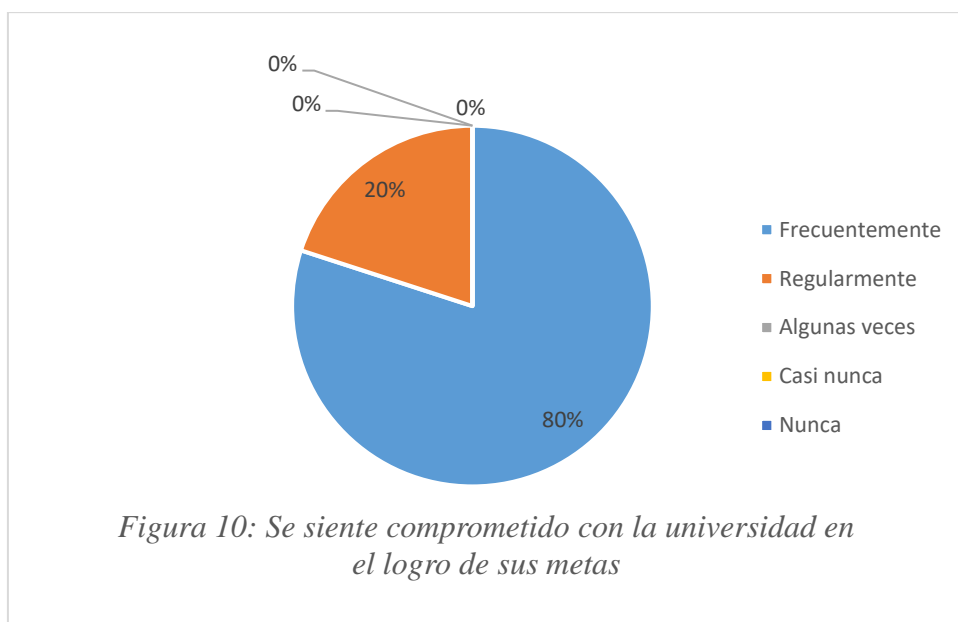
Tabla 9, se observa que un 57% de los trabajadores siempre considera regularmente estar orgulloso de su institución, mientras un 43% consignan que es frecuentemente.

TABLA 10.

¿Se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	64	80%
Regularmente	16	20%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

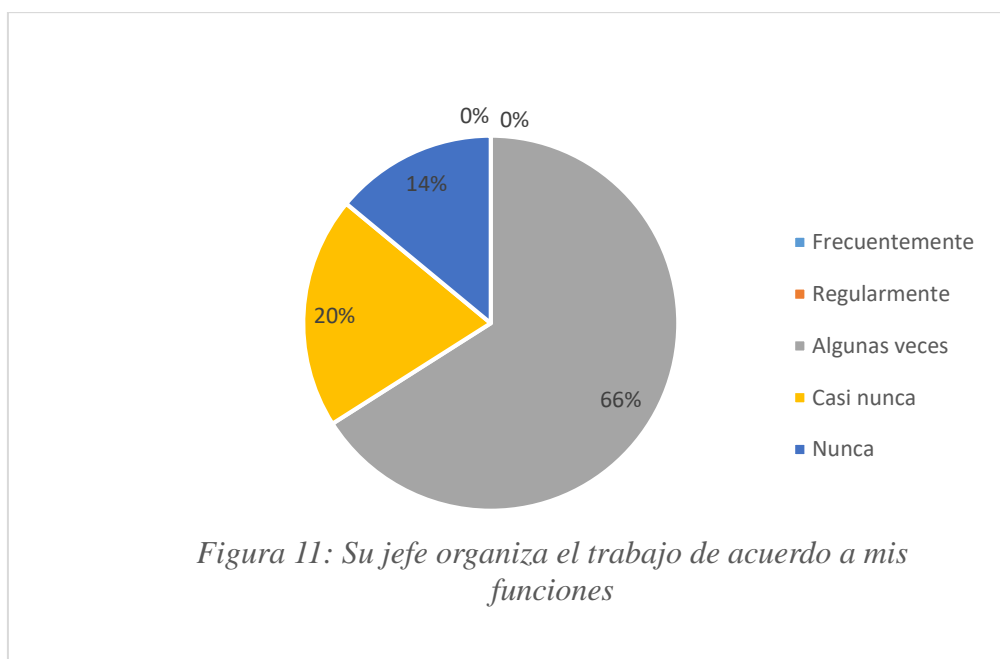
Tabla 10, vemos que hay un 80% de los trabajadores manifestando que se sienten frecuentemente comprometido con la universidad en el logro de sus metas mientras el 20% coinciden que regularmente lo hace.

TABLA 11.

¿Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
A veces	53	66%
Casi nunca	16	20%
Nunca	11	14%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

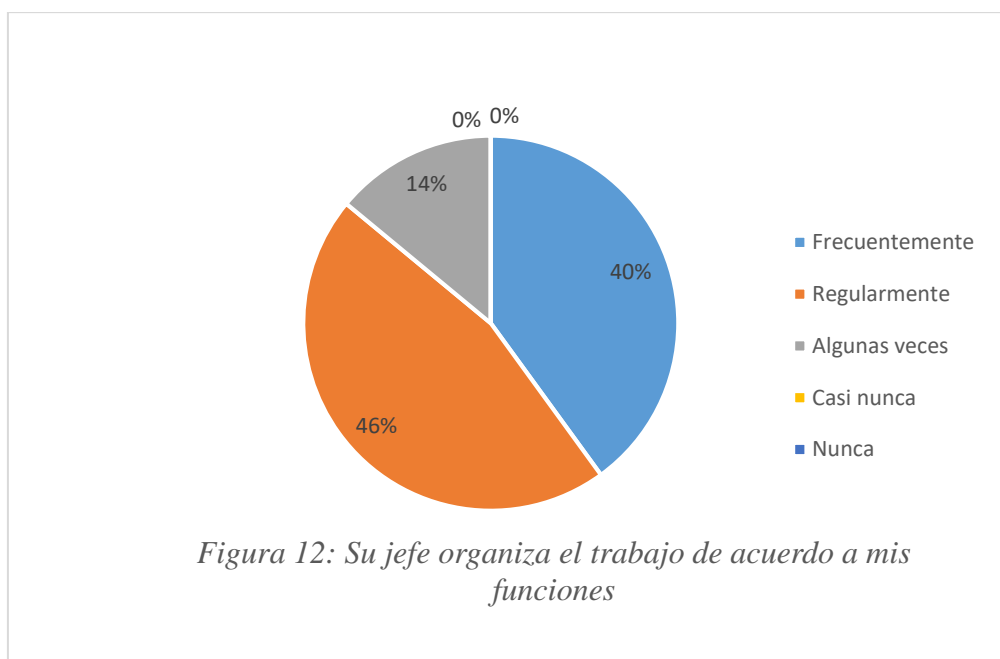
Nos resalta la tabla 11, que un 66% de trabajadores afirman que a veces su jefe organiza el trabajo de acuerdo a sus funciones por otro lado nos dicen un 20% que casi nunca y el 14% que restan manifiestan que nunca.

TABLA 12.

¿Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	32	40%
Regularmente	37	46%
A veces	11	14%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

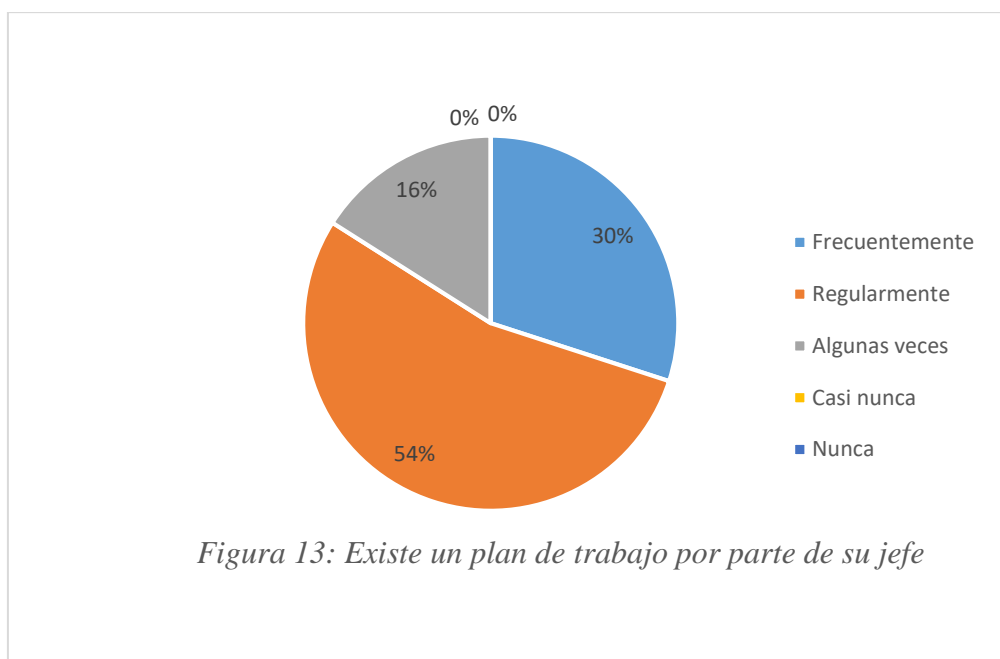
Tabla 12, podemos ver que el 46% de los trabajadores indican que regularmente Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones, en tanto un 40% sostienen que frecuentemente y el otro 14% consignan que a veces.

TABLA 13.

¿Existe un plan de trabajo por parte de su jefe?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	24	30%
Casi siempre	43	54%
A veces	13	16%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

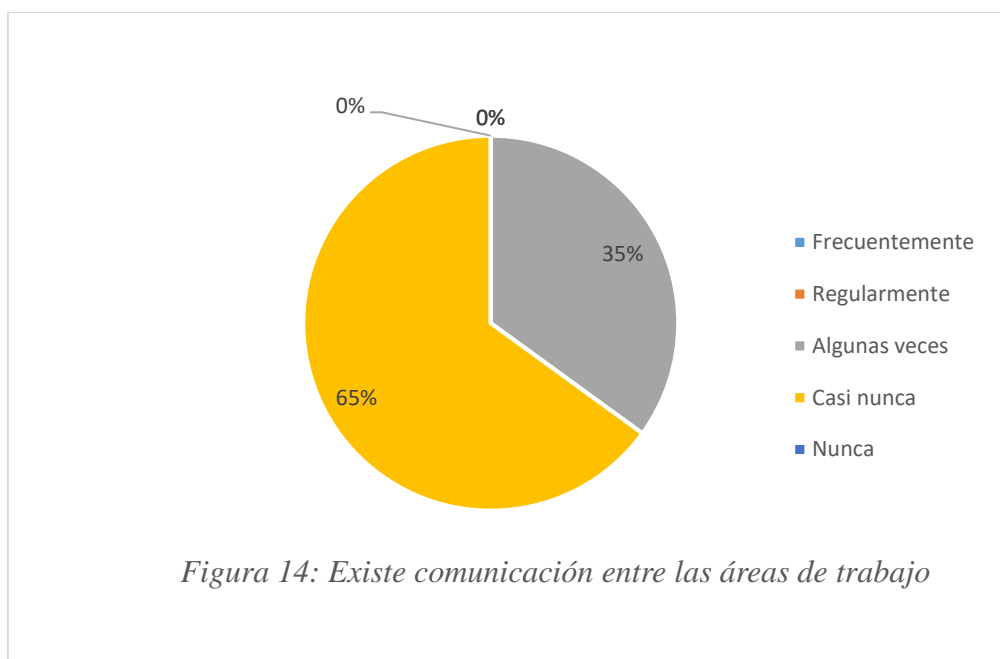
Tabla 13, podemos observar a un 54% de los trabajadores donde manifiestan que casi siempre existe un plan de trabajo por parte de su jefe, por otro lado, un 30% sostienen siempre y el 16% restante afirman que a veces.

TABLA 14.

¿Existe comunicación entre las áreas de trabajo?

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
A veces	28	35%
Casi nunca	52	65%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

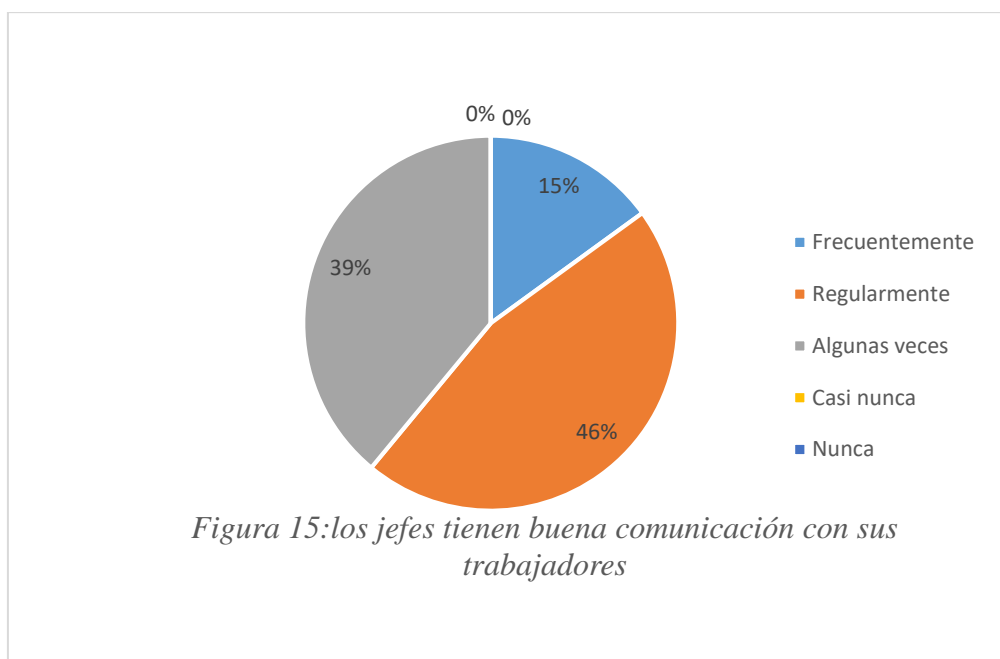
Tabla 14, podemos ver que el 65% de los trabajadores manifiestan que casi nunca existe comunicación entre las áreas de trabajo, también un 35% consignan que a veces.

TABLA 15.

¿Los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	15%
Regularmente	37	46%
Algunas veces	31	39%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

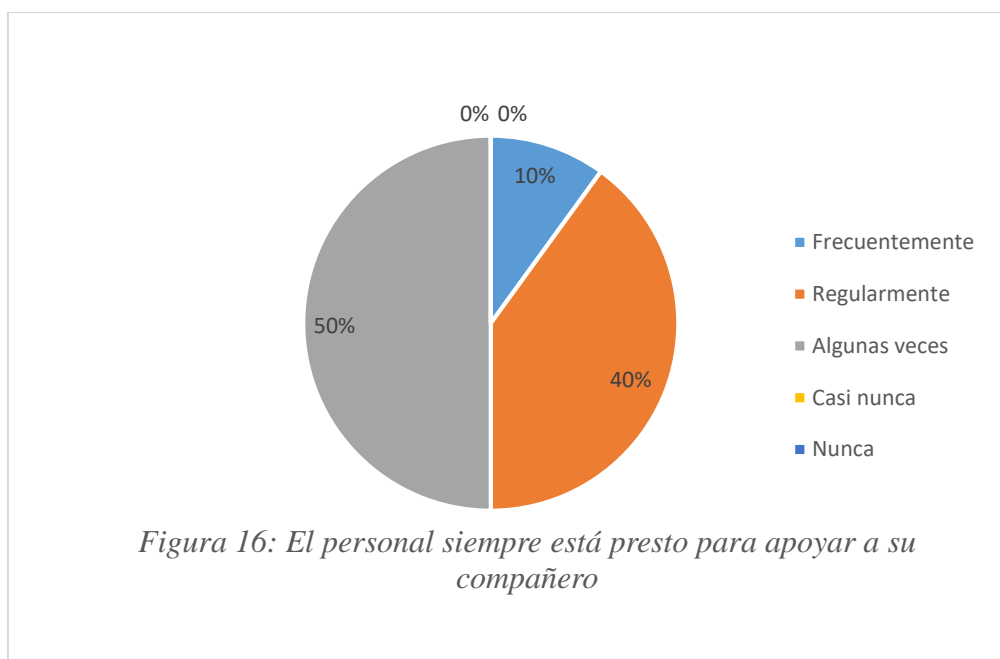
Tabla 15, nos denota que un 46% de los trabajadores manifiestan que regularmente los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores, también se notó que el 39% coinciden en algunas veces y el 15% que restó opinan que frecuentemente.

TABLA 16

¿El personal siempre está presto para apoyar a su compañero?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	10%
Regularmente	32	40%
Algunas veces	40	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

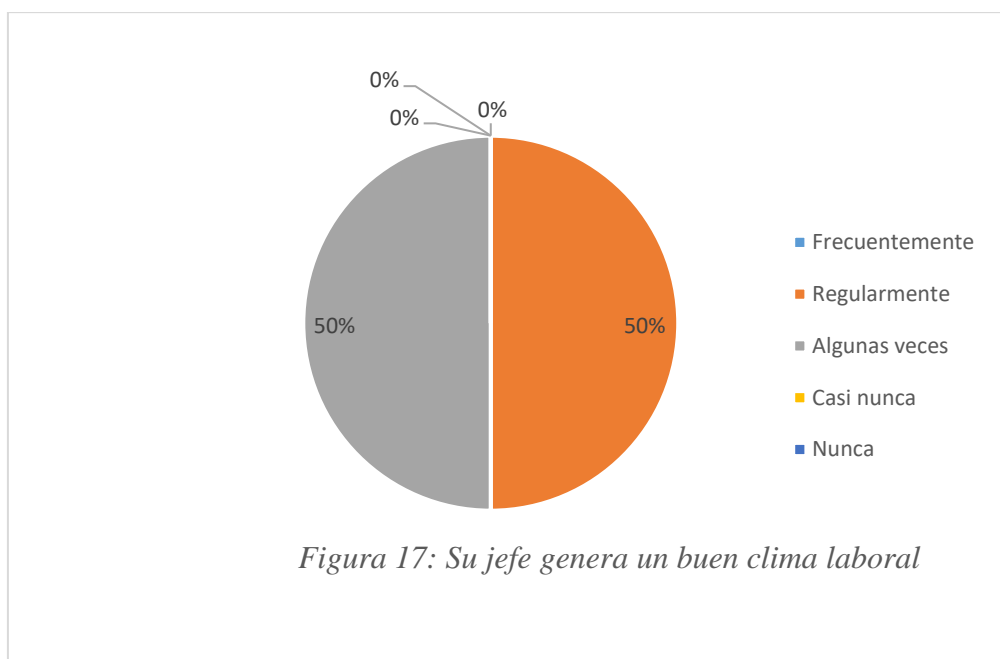
Tabla 16, se observa que el 50% de trabajadores manifiestan que algunas veces, El personal siempre está presto para apoyar a su compañero, también un 40% sostienen que regularmente y el 10% restante identifican que frecuentemente.

TABLA 17.

¿Su jefe genera un buen clima laboral?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	40	50%
Algunas veces	40	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

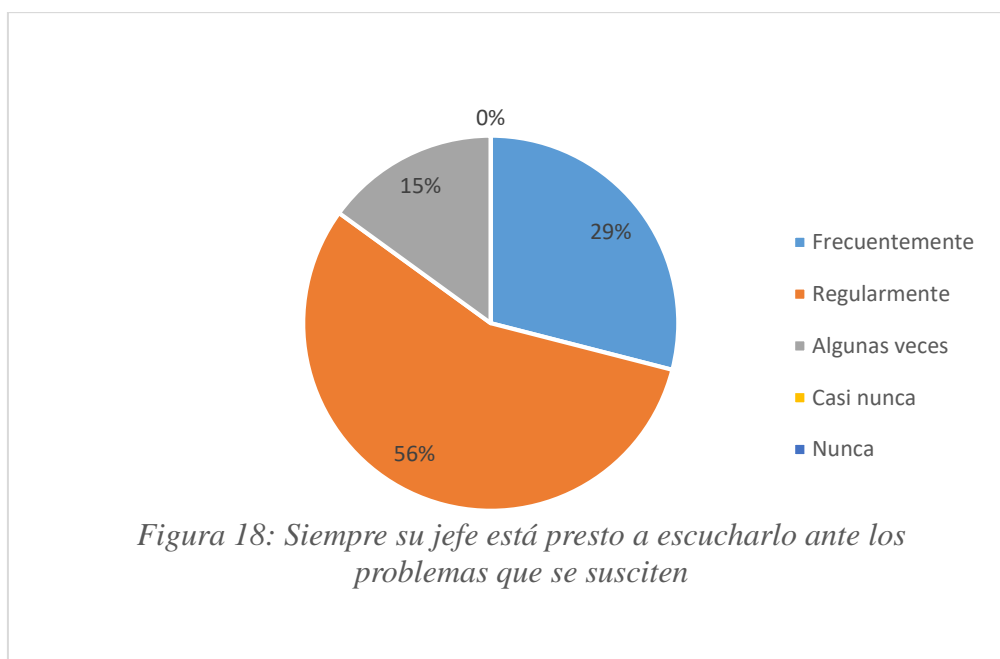
Tabla 17, podemos ver que el 50% de los trabajadores manifiestan que regularmente su jefe genera un buen clima y el restante del 50% coincidieron algunas veces.

TABLA 18.

¿Siempre su jefe está presto a escucharlo ante los problemas que se susciten?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	23	29%
Regularmente	45	56%
A veces	12	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

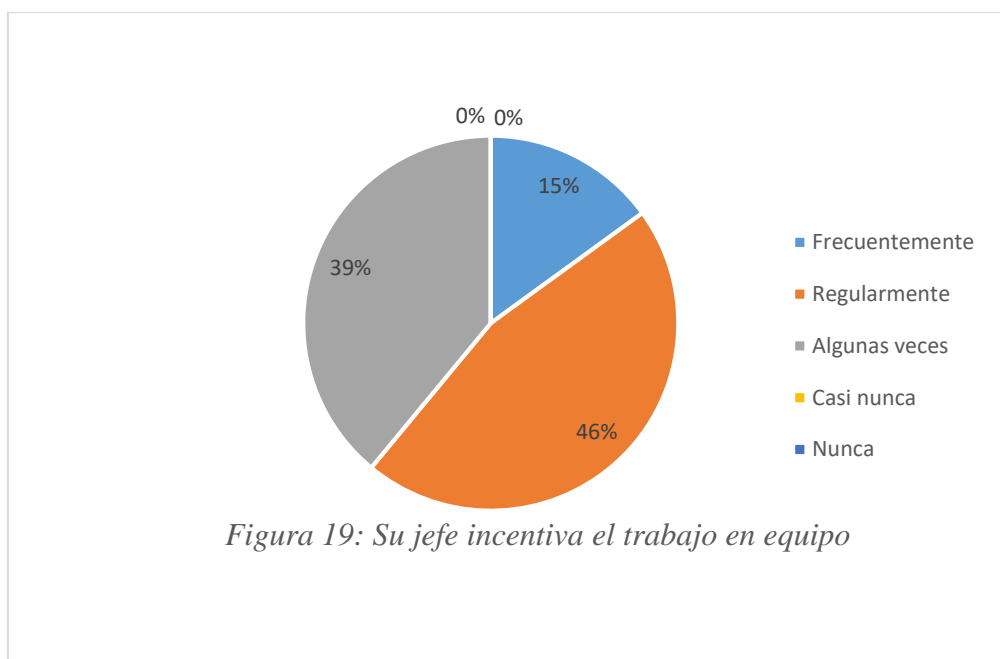
Tabla 18, nos resalta que el 56% de los trabajadores coinciden que regularmente su jefe está presto a escucharlo ante los problemas que se susciten, en cambio un 29% sostuvieron que frecuentemente y el 15% de los que quedan dijeron que a veces.

TABLA 19.

¿Su jefe incentiva el trabajo en equipo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	15%
Regularmente	37	46%
Algunas veces	31	39%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

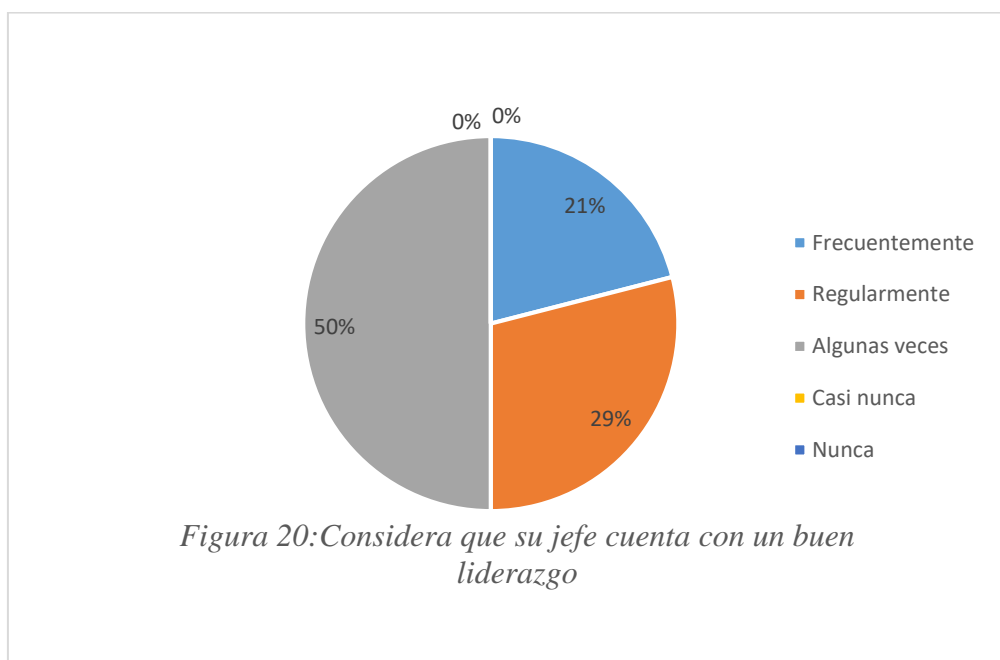
Nos refleja en la tabla 19, que el 46% de los trabajadores coinciden que regularmente Su jefe incentiva el trabajo en equipo mientras el otro 39% restante afirman que algunas veces y el 15% frecuentemente.

TABLA 20.

¿Considera que su jefe cuenta con un buen liderazgo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	17	21%
Regularmente	23	29%
Algunas veces	40	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: información de la data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

Tabla 20, vemos un 50% de trabajadores donde consideran que su jefe a veces cuenta con un buen liderazgo, sin embargo, un 29% refieren que regularmente y el 21% restante afirman que es frecuentemente.

Tabla 21:

Correlación entre cultura organizacional y trabajo en equipo.

		Cultura organizacional	Trabajo en equipo.	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coef. de cor.	1,000	0,924*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coef. de cor.	0,924*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

** . con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Con nivel de confianza a un 95%

V signif.: $\alpha = 0.05$

Los hallazgos que muestran la tabla 21, que existe un alto grado de correlación entre los elementos de estudio, por tener .924 por el Rho Spearman, además de una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Con esto se evidencia que existe una significativa correlación entre la cultura organizacional el trabajo en equipo.

4. Análisis y Discusión.

Explicar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022.

En los datos obtenidos muestran en la tabla 21, que existe un alto grado de correlación entre los elementos de estudio, por tener ,924 por el estadístico del Rho Spearman, además de una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Con esto se evidencia que existe una significativa correlación entre la cultura organizacional el trabajo en equipo. En tal sentido se demuestra que la hipótesis alterna es aceptada, ya que muestra una gran significancia. El estudio de Ticona et al (2022) se modificó de la siguiente manera: La meta de esta investigación fue definir el grado de vinculación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo del personal docente. Mostraron una correlación positiva fuerte, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.717$, que fue estadísticamente significativo con un nivel de significancia de 0.01 ó 1% de error. Además, Marquina (2022) realizó una primera prueba utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y encontró que tanto la cultura organizacional ($0.934 > 0.700$) como el trabajo en equipo ($0.966 > 0.700$) fueron fiables. Datos obtenidos indicaron que la cultura organizacional tiene una influencia significativa, con un grado de influencia moderada del 53.7%, en la labor de la plana de maestros en la modalidad virtual. Por otro lado, Pita (2021) investigó si había una relación causal entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo. Los resultados revelaron que el 26,22% de los docentes promovían la ayuda en lo interno en la dimensión de Misión, a su tras de por el 26,13% en la dimensión de Implicación, lo que muestra que el 33,44% de los maestros realizaban tareas en equipo.

Con los resultados vistos, se confirma que hay una relación de causa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, es fundamental que cada organización socialice de manera efectiva su misión, contar con una misma filosofía con principios y valores, donde se valore el recurso humano, mediante un buen liderazgo para conllevar un trabajo en equipo.

Detallar el nivel de la cultura organizacional que hay en la ULADECH Católica de Chimbote- 2022

En la tabla 3, un 44% de usuarios dicen que el jefe a veces incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad, en la tabla 4, un 60% dan afirmativo que las jefaturas ciertas veces cuentan con gente de servicio con buenos valores, en la tabla 9, un 57% considera estar regularmente orgulloso de su institución y en la tabla 10 el 80% afirman que regularmente se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas. Según Ibarra (2019), la cultura se define como la manifestación de la estructura de actuación, normativas, valores aceptados por el grupo de individuos que conforman una institución educativa u otras. En un estudio realizado por Gómez (2022) sobre la cultura organizacional de una Universidad, se buscó identificar los componentes y determinar el tipo de cultura predominante. Los resultados revelaron que el personal administrativo tiene un clima organizacional con una dimensión de liderazgo adhocrático del 97.14%. Cardona & Ledesma (2019) realizaron un estudio similar supervisando así, la cultura organizacional de los empleados de administración de una Universidad en el Valle. Este estudio tuvo como objetivo conocer los valores, creencias, identidad, lenguaje y sistemas sociales de los empleados, así como los pilares que conforman lo que es esta variable. El propósito era determinar cual cultura prevalece en los empleados y evaluar el nivel de responsabilidad de la empresa, los trabajadores y su interacción con el entorno. Por último, Alcedo (2019) concluyó en su estudio que la entidad presenta una cultura organizacional burocrática y que solo el 35% de los empleados muestra un compromiso unitario con la corporación.

Es importante detectar el tipo de cultura que hay, así como el grado de compromiso, identidad con los valores que hay en los trabajadores de una organización, el saber reconocer cuales son los factores predominantes que desmejora una cultura de una organización. La creación de políticas de una organización tiene que ser asimiladas y respetadas por todos sus integrantes.

Identificar los factores que afectan el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH Católica de Chimbote- 2022

En la tabla 13, el 54% de los encuestados que regularmente existe un plan de trabajo por parte de su jefe, en la tabla 14, el 65%, indican que casi nunca existe comunicación entre las áreas de trabajo, en la tabla 16, el 50% manifiestan que a veces el personal está presto para apoyar a su compañero, en la tabla 19, un 46% indican que su jefe regularmente promueve la labor en grupo. El estudio de Salguero y García (2019), la meta de esta investigación fue supervisar si la labor en grupo de la Facultad de Ciencias económicas y administrativas es adecuada y cumple con las expectativas de los usuarios. Para lograr esto, se llevó a cabo una supervisión de la literatura relacionada con ambos conceptos, con el fin de contribuir a crear un ambiente de trabajo armonioso entre los profesores, los alumnos y sus familias, quienes son los destinatarios del servicio. Según Marroquín (2018), existen estrategias para crear un equipo de trabajo y herramientas que pueden mejorar el desempeño laboral. También se identificaron factores clave, como la motivación, que deben tener en cuenta los empleados para un trabajo efectivo en la empresa. Además, es importante que las empresas conozcan y comparen diferentes estrategias para aumentar la productividad y ahorrar tiempo mediante la implementación del trabajo en equipo, como lo encontró Pongo (2022) al analizar la correlación entre la labor en grupo y que se motiven los colaboradores. En conclusión, este estudio evaluó el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Administrativas y su vínculo con la motivación de los empleados. A través de la revisión de la literatura, se proporcionaron estrategias y herramientas para optimizar el desempeño laboral y se resaltó la importancia de implementar el trabajo en equipo en las empresas.

Los resultados mostraron que los elementos que perturban la labor de grupo, es la motivación, el liderazgo, la forma de dirección para lograr los objetivos, es fundamental evaluar los resultados de todas las actividades realizadas para identificar cuáles son las falencias que ocurren en cada proceso.

Demostrar que la cultura organizacional repercute en el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH Católica de Chimbote-2022.

En la tabla 5, nos dicen un 70% de los encuestados que a veces la universidad se preocupa por sus trabajadores con la finalidad que optimicen sus funciones, en la tabla 6, el 65% dan por afirmativo que los colaboradores regularmente imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio, en la tabla 11, el 66% coinciden que a veces su jefe organiza el trabajo en coordinación y de acuerdo a mis funciones, en la tabla 15, solo el 46% manifiestan que los jefes regularmente tienen buena comunicación con sus trabajadores. En los resultados de Espinoza (2021), Se puede concluir que la carencia de comunicación interna y liderazgo por parte de los jefes y coordinadores tiene un impacto negativo en el trabajo en equipo de los trabajadores, lo cual es de influencia negativa en que tan buena se la atención a los clientes. De acuerdo con Ángeles (2018), se realizó un estudio con la meta de desarrollar un programa de destrezas de labor en grupo fijado en basado en la hipótesis de la cultura organizacional de Edgar Schein, con el fin de mejorar la gestión educativa. Los datos obtenidos confirmaron la presencia de disputas interpersonales entre los docentes, reflejados en la poca asociación, dialogo y convivencia, así como en la ausencia de reciprocidad de ideas, intereses y valores. Esto genera una falta de conexión organizacional, en la cual maestros no dicen sus preocupaciones, prevaleciendo la singularidad y el poco compromiso con metas comunes, lo que obstaculiza el progreso y desarrollo de la institución. Por otro lado, Barrantes & Ramírez (2017) se enfocaron en determinar cómo mejorar la incorporación de la cultura organizacional en los alumnos mediante la implementación de un programa de "trabajo en equipo". Esta investigación utilizó un enfoque experimental, empleando un diseño cuasiexperimental en el cual se empleó la variable independiente para analizar lo que provoca en la variable dependiente.

La falta de compromiso de los trabajadores conlleva a un mal clima laboral, generando muchas veces conflictos en diferentes áreas, por lo tanto, no permite hacer las coordinaciones respectivas para conllevar las tareas en trabajo en equipo. Es necesario cambiar la mentalidad de los trabajadores.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Se confirma que existe un alto grado de correlación entre las variables de estudio, por tener ,784 por el estadístico del Rho Spearman, además de una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Con esto se evidencia que existe una significativa correlación entre la cultura organizacional el trabajo en equipo. En tal sentido se demuestra que la hipótesis alterna es aceptada, ya que muestra una gran significancia. Estos hallazgos se reflejan en la tabla 21,

La cultura organizacional de la universidad no es óptima, porque las que lo dirigen regularmente fomentan la innovación y desarrollo de su personal, esto se ve en la tabla 3, cuando un 44% de encuestados indican que el jefe a veces incentiva al conocimiento aplicando los valores de la universidad, en la tabla 4, un 60% afirman que las jefaturas a veces cuentan con personal con buenos valores, por lo tanto en la tabla 9, un 57% considera estar regularmente orgulloso de su institución, ya que los jefes casi nunca se identifican con el trabajador y en la tabla 10, el 80% afirman que regularmente se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas.

No se fomenta el trabajo en equipo, ya que no se coordina con el personal sobre las actividades a realizar, esto se ve en la tabla 13 y 14, cuando el 54% de los encuestados dicen que regularmente existe un plan de trabajo por parte de su jefe, un 65%, indican que casi nunca existe comunicación entre las áreas de trabajo, en la tabla 16, el 50% manifiestan que a veces el personal está presto para apoyar a su compañero, en la tabla 19, un 46% indican que su jefe regularmente incentiva el trabajo en equipo, ya que a veces tiene un buen liderazgo.

La falta de una buena cultura repercute a conllevar el trabajo en equipo, esto se ve en la tabla 5, cuando un 70% de los encuestados dicen que a veces la universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño, en la tabla 6, el 65% afirman que los trabajadores regularmente imparten a sus

usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio, por la falta de sensibilización de la misión, en la tabla 11, el 66% coinciden que a veces su jefe organiza el trabajo en coordinación y de acuerdo a mis funciones, en la tabla 15, solo el 46% manifiestan que los jefes regularmente tienen buena comunicación con sus trabajadores.

5.2. Recomendaciones

Compartir una filosofía de calidad para todos los integrantes de la universidad, donde este involucre la mejora continua y se logre el trabajo en equipo. Socializar la misión y visión de la universidad donde predominen los valores, hacer que los trabajadores son valiosos para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos perseguidos.

Promover que las jefaturas conlleven un eficiente liderazgo, para desarrollar habilidades como la empatía, donde mejore la comunicación, con el fin de sensibilizar la misión y los valores de la universidad, todo el personal tiene que tener bien claro el objetivo que se persigue. Hacer talleres de interacción en temas de motivación, liderazgo y trabajo en equipo. Impartir capacitaciones para el desarrollo profesional de su personal, haciendo saber que la mejora de su personal es la mejora para la universidad.

Coordinar periódicamente con el personal sobre las actividades a realizar, generando una buena comunicación, para hacer un plan de trabajo. Solicitar la participación de los trabajadores para buscar las soluciones posibles de cada proceso errado. Evaluar los resultados de cada actividad programada, con el fin de determinar las falencias que hay.

Cada jefe debe socializar con su personal a su cargo, por lo menos una vez a la semana reunirlos y hablar sobre sus inquietudes. La universidad debe crear nuevas políticas de incentivos para los trabajadores, haciéndoles saber que su grado de compromiso es clave para el logro de los objetivos. Mantener una buena comunicación para que se mantenga el trabajo en equipo, mantener un liderazgo transformacional.

6. Referencias Bibliográficas

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo* (1° ed.). ESIC editorial
- Aguillón, B, Peña, T. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones fundamentos*. México D.F Manual moderno. 2015.
- Alcedo, E. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en el proyecto especial Alto Huallaga*. Tesis para obtener título profesional en administración. Universidad Nacional Hermilio Valdizan <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5419>
- Anchatuña, R. (2021). *Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80391>
- Ángeles, J. (2018). *Diseño de Estrategias de Trabajo en Equipo basado en la Teoría de la Cultura Organizacional de Edgar Schein, para mejorar la Cultura Organizacional en la Institución Educativa N° 10177 “El Puente” - Olmos – Lambayeque – Perú*. 2015. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6339>
- Ángeles, E. y Benites, L. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1656>
- Ángeles, R. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona Sur, Lima – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1279>
- Barrantes, Y. & Ramírez, I. (2017). *Interiorización de la cultura organizacional con la aplicación del programa trabajo en equipo en los estudiantes de la EPES de la UNA Puno 2016*.

- Bedoya, C. (2015). *Gestión del conocimiento en el tercer sector: de la competitividad a la eficiencia organizacional*. En: *Entramado*. Julio - Diciembre, vol. 11, no. 2, p. 94-111.
- Cardona, J. & Ledesma, M (2019) *Cultura organizacional en los trabajadores administrativos de la Fundación Universidad del Valle Sede Pacífico*. Tesis de Pregrado, para título profesional. <https://hdl.handle.net/10893/13174>
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16986>
- Castillo, D. (2017). *Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12285>
- Chung, V., & Espinoza, J. (2020). *Efecto Mediador de la Cultura Organizacional en la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión del Conocimiento*. *Tzhoecoen*, 12(3), 360–370. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Cubas, Y., y Suárez, N. (2021). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la gerencia del ambiente y saneamiento de la municipalidad provincial de Hualgayoc*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1500/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Cárdenas, M. (2010). *Evaluación experimental de una metodología de capacitación en trabajo en equipo en el ámbito organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú. [file:///e:/gestion%20de%20talento%20humano/de cardenas mariana evaluacion experimental metodologia c apac itacion.pdf](file:///e:/gestion%20de%20talento%20humano/de%20cardenas%20mariana%20evaluacion%20experimental%20metodologia%20capacitacion.pdf)

- Drucker, P. (2007). *Enseñanzas de Peter Drucker*. México: Editorial McGrawHill
- Espinoza, X. (2021). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo de los colaboradores del C.S.M. Santa Catalina, distrito San Pedro de Lloc, 2019*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3017203>
- Fernández Guarderas, C. K. (2021). *La comunicación interna y su influencia en el trabajo de equipo en la empresa Sonepar Perú SAC - Chiclayo, 2021*. Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105692>
- García, A. Martelo, R., & Ruiz, M. (2020). *Caracterización del trabajo en equipo para algunos centros universitarios del Caribe Colombiano: un acercamiento al personal administrativo y docente*. *Revista Espacios*, 41(16).
- Gómez, M. (2022). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de uniandes Tulcán* (Master's thesis). Universidad Regional Autónoma de los Andes “Uniandes” <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15029>
- Gómez, R (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona Sur, Lima – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1279>
- González, A. , & Pérez, A. (2011). *Los Equipos de Trabajo*. In formación y 50 orientación laboral. <https://bit.ly/2M5ussu>
- Ibarra, F. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en el área de cobranzas de la empresa Campo Fe en San Borja - 2018*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú] <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/681>

- López, M., Hernández, A., & Marulanda, C. (2014). *Procesos y Prácticas de Gestión del Conocimiento en Cadenas Productivas de Colombia*. Información Tecnológica, 25(3), 125-134.
- Lucero, S. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989>
- Marquina Avila, Zoila Herminia (2022). *Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01 -2021*. Tesis para obtener título. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Marquina>
- Marroquín, D. (2018). *Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco*. [https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99503/TESIS%20FIN A L..pdf?sequence=1](https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99503/TESIS%20FIN%20A%20L..pdf?sequence=1)
- Newstrom, J. (2011). *Human Behavior in the Work*. Mexico: Mc Graw Hill
- Pita, D (2021). *Estudio de la cultura organizacional, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades en docentes, facultad de administración, periodo 2019-2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55623>
- Pongo, M. (2022). *Trabajo en equipo y motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022*. Tesis para obtener título. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102610>
- Prado, A. (2018). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas*, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas. Apurímac, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/445>

- Quispe, C. (2020). *La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2019*. (Tesis de Maestría Universidad privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1540>)
- Raffino, M. (2020). *Estética*. Obtenido de <https://concepto.de/estetica/>
- Raffino, M. (2021). *Cultura organizacional*. Obtenido de <https://concepto.de/cultura-organizacional/>
- Revilla, F., & Enrique, M. (2013). *Los valores organizacionales. Caso de un Instituto Pedagógico público de Lima*. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-San Miguel.
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 7(1), 201–217. Obtenido de Recuperado <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-201.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Décimo segunda Edic. México: Pearson
- Rodríguez, G. B. M. (2020). *La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo: 2016*. Revista Ciencia y Tecnología, 16(2), 157-164.
- Salguero, N., y García, C. (2019). *Trabajo en equipo, atención al cliente, habilidades ejecutivas, administración verdadera*. Polo del conocimiento, 4(11). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164380>
- Stephen P., Robbins Y Timothy A., Judge, (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. Pearson, México. 676 pág.

- Ticona, L., Yana, N., Puma, C., Adco, H., & Luque, R. (2022). *Cultura organizacional y trabajo en equipo en educación básica*. *Revista de Investigación Educativas*, 2(1), 26-36.
- Toribio, M. (2022). *Trabajo en equipo y desarrollo organizacional de una institución educativa de un distrito de Lima, 2022*. Tesis para obtener título. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94498>
- Tuesta, L. (2017). *La cultura organizacional y el trabajo en equipo en la jefatura zonal de Tacna de la superintendencia nacional de migraciones, 2016*. Para obtener el título profesional de: licenciado en psicología Humana. Universidad Alas Peruanas. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/7109>
- Zorrilla, C. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del centro de salud de San Juan de Miraflores-2019*. Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Escuela de Posgrado. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6858>

ANEXOS

1. INFORMACIÓN DEL AUTOR			
HERNANDEZ MATTA RUTH MARIA ESTHER		40647100	sarmehm8@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Ciencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación			
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA ULADECH- CATÓLICA DE CHIMBOTE, 2022</p>			
5. Programa Académico			
<p>MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y NEGOCIOS MBA</p>			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input type="checkbox"/> Abierto o Público ² (https://repositorio.usp.edu.pe/)		<input checked="" type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (https://repositorio.usp.edu.pe/)	
(*) En caso de restringido sustrar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

	Lugar	Día	Mes	Año
	Chimbote	04	11	2024

Huella Digital





Firma

Importante:

- Según Resolución de Consejo Director N° 011-2008 (02/02/2008) Reglamento del Sistema de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 4, inciso II.
- Ley N° 30910, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de San Pedro.
- El acceso digital al que se refiere es abierto o público, siempre la limitación sea haber una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer copias de forma o la obra y difundir un archivo digital institucional Digital. Representando siempre las Directivas de Honor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 30344.
- En caso de que el autor deje la segunda opción, únicamente se publicará en el caso del autor y cuando de la obra, de acuerdo a lo establecido N° 001-2009-CONY/TC (2009) (Resolución 01) y 01) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional de fines de lucro que para el propósito de las que crea un conjunto de licencias (huellas) y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas o científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor conserve el control sobre su obra.
- Según el artículo 17° del Reglamento del Sistema de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en la USP la autorización, consentimiento y autorización de publicación que debe tener como requisito reglamentario para los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales perteneciente a la USP de acceso abierto o restringido, los cuales serán permanentemente actualizados por el Repositorio Institucional Digital, a través del Repositorio de la USP.

Nota: (*) En caso de restringido en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27964, art. 14, inciso II, B.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA ULADECH-CATÓLICA DE CHIMBOTE, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	archive.org Fuente de Internet	<1 %
11	bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	tambara.org Fuente de Internet	<1 %
14	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
16	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
19	revistas.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unasam.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	www.igp.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEM
a) Cultura organizacional	Gómez (2019) señala que La cultura organizacional está integrada por una secuencia de particularidades que favorecerán diferenciar a una organización de otras y lograrían ser trascendentales para el futuro de estas, y deben ser socializadas con la totalidad del equipo de trabajo con la finalidad de conservar las apreciaciones que se tenga del centro laboral.	Es la caracterización que tiene una organización, donde se diferencia de otras, que podría ser favorables o no, por lo tanto se busca medir sus valores, su filosofía, clima organizacional y sus creencias, con el fin de determinar el nivel en que se encuentra.	Valores	Misión	1. La misión es clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo
				Desarrollo humano	2. la Universidad fomenta a la innovación y desarrollo humano
				Aplicación de valores	3. El jefe incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad.
			4. Las jefaturas cuentan con personal con buenos valores		
			Filosofía	Valoración	5. La universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño.
					6. Los trabajadores imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio.
			Identificación	Confraternización	7. La universidad realiza reuniones de confraternización en fechas festivas.
				Empatía	8. Su jefe se identifica con usted cuando se encuentra con problemas.
				Compromiso	9. considera estar orgulloso de su institución
					10. Se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEM
a) Trabajo en equipo	Suárez (2014), Trabajo en equipo es la labor o el hecho por varias personas las cuales cada una hace una parte sin embargo todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en grupo o cooperativo, este debe tener una estructura que esté organizado y que de favor para la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los integrantes lleven a cabo una parte del trabajo y juntarlas (p. 54).	Es el modo de alcanzar un objetivo en común de una organización, donde sus integrantes realizan el trabajo organizado y coordinado ante un esquema de trabajo, para medir el nivel del trabajo en equipo se estudiará las dimensiones de: organización interacción, clima organizacional y liderazgo	Organización	Funciones	1. Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones
				Objetivos	2. Considera que su jefe conduce a los trabajadores hacia los objetivos que se quiere alcanzar.
				Plan de trabajo	3. Existe un plan de trabajo por parte de su jefe
			Interacción	Comunicación	4. existe comunicación entre las áreas de trabajo
					5. los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores
					6. El personal siempre está presto para apoyar a su compañero.
			Clima organizacional	Dirección	7. Su jefe genera un buen clima
					8. Siempre su jefe está presto a escucharlo ante los problemas que se susciten
					9. Su jefe incentiva el trabajo en equipo
			Liderazgo	Motivación	10. Considera que su jefe cuenta con un buen liderazgo
					11. Se encuentra motivado por su jefe al cumplir las metas programadas

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH Católica de Chimbote- 2022.</p>	<p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022”</p>	<p>Objetivo general. Explicar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Detallar el nivel de la cultura organizacional que hay en la ULADECH Católica de Chimbote- 2022 2. Identificar los factores que afectan el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH Católica de Chimbote- 2022. 3. Demostrar que la cultura organizacional repercute en el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH Católica de Chimbote- 2022. 	<p>“Existe relación significativamente entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la ULADECH la Católica de Chimbote- 2022”</p>	<p>Cultura organizacional y trabajo en equipo .</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población: trabajadores administrativos</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3°



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de PostGrado

Instrumento de recolección de datos

“Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Uladech -Católica de Chimbote, 2022.”

Soy egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Pedro y estoy realizando una investigación con el propósito de recabar información sobre Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Uladech- Católica de Chimbote, 2022; por tanto, solicito su colaboración para el llenado del cuestionario.

Instrucciones:

Marque la alternativa que usted elija, con una x o un aspa. Recuerde que este cuestionario es anónimo y puede responder con total confianza y seguridad. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda, consultar con la encargada del cuestionario

PARTE I

PREGUNTAS DE CONTROL:

1) Sexo

- 1. Masculino
- 2. Femenino

2) Edad

- 18 – 29 30 – 39
- 40 – 49 50 a más

3) Grado de Instrucción

- 1. Sin Estudios
- 2. Primaria
- 3. Secundaria
- 4. Técnico
- 5. Universitario

PARTE II

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Responda con su criterio los siguientes ítems:

Variable: Cultura organizacional						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
1	La misión es clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
2	la Universidad fomenta a la innovación y desarrollo humano					
3	El jefe incentiva el conocimiento aplicando los valores de la universidad.					
4	Las jefaturas cuentan con personal con buenos valores					
5	La universidad se preocupa por sus trabajadores con el fin de mejorar su desempeño.					
6	Los trabajadores imparten a sus usuarios que su razón es brindarles el mejor servicio.					
7	La universidad realiza reuniones de confraternización en fechas festivas.					
8	Su jefe se identifica con usted cuando se encuentra con problemas.					
9	considera estar orgulloso de su institución					
10	Se siente comprometido con la universidad en el logro de sus metas.					

Variable: Trabajo en equipo.						
N°	Items	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
11	Su jefe organiza el trabajo de acuerdo a mis funciones					
12	Considera que su jefe conduce a los trabajadores hacia los objetivos que se quiere alcanzar.					
13	Existe un plan de trabajo por parte de su jefe					
14	existe comunicación entre las áreas de trabajo					
15	los jefes tienen buena comunicación con sus trabajadores					
16	El personal siempre está presto para apoyar a su compañero.					
17	Su jefe genera un buen clima					
18	Siempre su jefe está presto a escucharlo ante los problemas que se susciten					
19	Su jefe incentiva el trabajo en equipo					
20	Considera que su jefe cuenta con un buen liderazgo					

GRACIAS

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
CULTURA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	10

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
CULTURA ORGANIZACIONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	39,30	54,678	,664	,875
2	38,90	67,656	-,288	,914
3	39,70	62,900	,070	,902
4	39,30	55,122	,751	,874
5	39,90	49,433	,787	,866
6	40,00	57,111	,504	,883
7	39,20	48,400	,883	,860
8	39,70	51,344	,782	,867
9	39,40	48,711	,895	,859
10	39,60	54,933	,706	,874

Apéndice 3

Prueba Piloto

Base de datos variable cultura organizacional

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5
3	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5
4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3
6	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3
8	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3
9	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5
12	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4
13	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3
15	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3

APÉNDICE 3
Estadísticas de fiabilidad
TRABAJO EN EQUIPO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	10

APÉNDICE 4
Estadísticas de total de elemento
TRABAJO EN EQUIPO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	41,10	62,322	-,364	,926
12	39,40	52,044	,584	,866
13	40,70	50,233	,529	,865
14	40,30	44,456	,883	,842
15	40,10	48,544	,691	,857
16	39,90	46,544	,726	,853
17	40,00	46,444	,801	,849
18	40,60	45,822	,685	,855
19	39,90	46,989	,814	,850
20	40,60	40,044	,820	,844

Apéndice 6

PRUEBA PILOTO

Base de datos de la variable trabajo en equipo

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10
1	1	4	1	1	3	3	1	4	5	4
2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4
3	1	5	4	5	5	4	3	3	5	5
4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4
5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4
6	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3
7	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3
8	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3
9	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4
10	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5
11	1	5	4	5	5	4	3	3	5	5
12	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4
13	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4
14	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3
15	1	4	1	1	3	3	1	4	5	4

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 20/08/2023 Especialidad: Administradora

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Ruth María Esther Hernández Matta**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Uladech -Católica de Chimbote, 2022.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} \div \boxed{200} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y
negocios MBA
DNI.32857740

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 10/08/2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Ruth María Esther Hernández Matta**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Uladech -Católica de Chimbote, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Díaz
Maestro en Administración
DNI.32542582

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Gonzáles Chávez
 Fecha: 12/08/2023 Especialidad: Lic. en Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
 Autor del instrumento: **Ruth María Esther Hernández Matta**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Uladech -Católica de Chimbote, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180 \div 0.90

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carlos González Chávez
Doctor en Administración DNI.
10588687

