



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION**

**MENCION GESTION PÚBLICA**



**TESIS**

**“COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO Y EL  
DESARROLLO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONOMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑOS 2017 -  
2019”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACION**

**AUTORA**

**JANET NATALIA MENDOZA REJAS**

**ASESOR**

**DR. VICENTE HIPÓLITO ECOS QUINTANILLA**

**ICA – PERU**

**2021**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOTENIBLE, POLITICAS**

**PUBLICAS Y AMBIENTALES**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la fortaleza y sabiduría para  
lograr mis objetivos.

A mi familia por su apoyo y fortaleza en el trajinar  
de la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A la escuela de posgrado de la UNICA por la oportunidad para seguir capacitándome

A la Facultad de Ciencias económicas y negocios internacionales por brindarme la información para el desarrollo de la tesis.

A mi asesora por guiarme en el proceso de desarrollo de la tesis.

# ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Línea de Investigación.....</b>	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice.....</b>	<b>v</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>ix</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xi</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>xiii</b>
 <b>CAPÍTULO I</b>	
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1. Antecedentes de la Investigación .....</b>	<b>14</b>
1.1.1. Antecedentes internacionales .....	14
1.1.2. Antecedentes nacionales .....	15
1.1.3. Antecedentes regionales / locales.....	16
<b>1.2. Bases Teóricas.....</b>	<b>17</b>
1.2.1. Comportamiento de los grupos de trabajo.....	17

1.2.2. Desarrollo organizacional .....	27
<b>1.3. Marco Conceptual .....</b>	<b>37</b>
 <b>CAPÍTULO II</b>	
 <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 39</b>	
<b>2.1. Situación problemática .....</b>	<b>39</b>
<b>2.2. Formulación del problema.....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.1. Problema General .....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.2. Problemas Específicas .....</b>	<b>41</b>
<b>2.3. Justificación e Importancia de la Investigación.....</b>	<b>42</b>
<b>2.3.1. Justificación.....</b>	<b>42</b>
<b>2.3.2. Importancia .....</b>	<b>43</b>
<b>2.4. Objetivos de Investigación .....</b>	<b>44</b>
<b>2.4.1. Objetivo General .....</b>	<b>44</b>
<b>2.4.2. Objetivos Específicos .....</b>	<b>44</b>
<b>2.5. Hipótesis de Investigación.....</b>	<b>45</b>
<b>2.5.1. Hipótesis General .....</b>	<b>45</b>
<b>2.5.2. Hipótesis Específicas.....</b>	<b>45</b>

<b>2.6.</b>	<b>Variables de investigación .....</b>	<b>46</b>
<b>2.6.1.</b>	<b>Identificación de variables .....</b>	<b>46</b>
<b>2.6.2.</b>	<b>Operacionalización de las variables .....</b>	<b>46</b>
 <b>CAPÍTULO III</b>		
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>		<b>47</b>
<b>3.1.</b>	<b>Tipo, nivel y diseño de Investigación .....</b>	<b>47</b>
<b>3.2.</b>	<b>Población y Muestra.....</b>	<b>48</b>
 <b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>		<b>49</b>
<b>4.1.</b>	<b>Técnicas de recolección de datos .....</b>	<b>49</b>
<b>4.2.</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>49</b>
<b>4.3.</b>	<b>Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados</b>	<b>49</b>
 <b>CAPÍTULO V</b>		
<b>CONTRASTACION DE HIPOTESIS .....</b>		<b>51</b>
<b>5.1.</b>	<b>Contrastación de Hipótesis General.....</b>	<b>51</b>
<b>5.2.</b>	<b>Contrastación de Hipótesis Específicas .....</b>	<b>54</b>
 <b>CAPÍTULO VI</b>		
<b>PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE</b>		

<b>RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>6.1. Presentación e interpretación de resultados.....</b>	<b>61</b>
<b>6.2. Discusión de resultados .....</b>	<b>92</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>94</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>95</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>100</b>

## **RESUMEN**

La presente tesis tuvo como propósito analizar la influencia del comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga - Ica, años 2017 – 2019. Por lo tanto, la investigación se fundamentó con los enfoques teóricos pertinentes, referente a comportamiento de los grupos de trabajo y desarrollo organizacional.

Por su parte, la investigación fue de tipo cuantitativa por el tratamiento de los datos y por los hechos objetivos de la problemática fue factica. El nivel de la tesis es explicativo y el diseño corresponde al no experimental; la población y muestra de estudio estuvo integrada por 67 personas entre docentes y personal administrativo.

Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y el análisis documental; mientras que las técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de los resultados fueron la organización y codificación de datos, tabulación de datos, cuadros y representaciones estadísticas.

La comprobación estadística de las hipótesis se realizó mediante la técnica estadística del Chi – cuadrado al 95% de confiabilidad y un margen de error del 5%; lo que conllevó a determinar la siguiente conclusión general: El comportamiento de los grupos de trabajo, en cuanto a propiedades, tipos y etapas influye en el desarrollo de la

Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad  
Nacional San Luis Gonzaga – Ica.

**Palabras claves:** Comportamiento de los grupos de trabajo, equipo de trabajo, trabajo colaborativo, desarrollo organizacional, crecimiento organizacional.

## ABSTRACT

The purpose of this thesis was to analyze the influence of the behavior of the work groups in the development of the Faculty of Economic Sciences and International Business of the National University San Luis Gonzaga - Ica, years 2017 - 2019. Therefore, the research is based on the pertinent theoretical approaches, regarding the behavior of work groups and organizational development.

For its part, the research was quantitative because of the treatment of the data and because of the objective facts of the problem, it was factual. The level of the thesis is explanatory and the design corresponds to the non-experimental one; the population and study sample consisted of 67 people, including teachers and administrative staff.

The data collection techniques were the survey and the documentary analysis; while the techniques for processing, analyzing and interpreting the results were the organization and coding of data, tabulation of data, tables and statistical representations.

Statistical verification of the hypotheses was performed using the Chi-square statistical technique at 95% reliability and a margin of error of 5%; which led to determine the following general conclusion: The behavior of the working groups, in terms of properties, types and stages influences the development of the Faculty of Economic Sciences and International Business of the National University San Luis Gonzaga - Ica.

**Keywords:** Behavior of work groups, work team, collaborative work, organizational development, organizational growth.

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION**

**MENCION GESTION PÚBLICA**

**TESIS**

**“COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO Y EL  
DESARROLLO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
NEGOCIOS INTERNACIONALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN  
LUIS GONZAGA, AÑOS 2017 - 2019”**

**AUTORA**

**JANET NATALIA MENDOZA REJAS**

**ASESOR**

**Dra. VICENTE HIPÓLITO ECOS QUINTANILLA**

## **INTRODUCCION**

Los nuevos escenarios en la cual interactúa el ser humano tanto a nivel personal, de la sociedad, caso particular a nivel de las organizaciones en su conjunto; conllevo a realizar la investigación que permitió conocer la forma de actuar de las personas; las mismas que se adaptan a las circunstancias o cambios que se presentan actualmente a nivel laboral.

Por lo consiguiente, el propósito esencial del trabajo fue analizar el quehacer de los equipos laborales que se constituyen para desarrollar entidades u organizaciones, caso específico Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales (FACENI) de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” (UNICA)

Razón por la cual, debe entenderse que el comportamiento en el trabajo es producto de los lineamientos o políticas de dirección establecidas en las organizaciones, que de una u otra forma afectan su normal funcionamiento en aspectos administrativos, académicos, de procedimientos, organización, investigación, entre otros; en la cual se da énfasis a las relaciones humanas, que conllevan a entender los distintos escenarios en que se desarrollan los trabajadores, el contexto o entorno en que se desenvuelven y que elementos, factores o componentes intervienen de forma directa e indirecta.

Entonces, para un mejor análisis de la problemática se realizó la investigación basada en las propiedades, tipos y etapas de los grupos de trabajo, cuyos resultados beneficia a la FACENI a seguir desarrollándose de forma continua.

**La Autora**

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

#### 1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

##### 1.1.1. Antecedentes Internacionales

- **Segredo, A.** (2015), realizó en La Habana – Cuba, la investigación titulada: *Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico*; llegando a la siguiente conclusión: En estos tiempos cambiantes cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo, de ahí la importancia en el ámbito académico de recurrir al desarrollo organizacional como herramienta diagnóstica, ya que permite identificar en qué se está fallando y retoma lo que se está realizando bien para poder gestionar los cambios favorables a partir de las necesidades identificadas; donde el capital humano tiene un papel protagonista (p. 5 resumen)

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1575181315000212?token=BA54C2B36957A5003576A5AB911DB8C4A69FA5039A64030A9FDC8617D9090DE8345D0B34951E29C66C5CDAF1CAC76926&originRegion=us-east-1>, recuperado 26 – 09 - 2021

- **Enríquez, L.** (2013), realizo en Ambato – Ecuador la tesis titulada: El desarrollo organizacional y el trabajo en equipo del “ILUSTRE MUNICIPIO

DE LATACUNGA, llegando a las conclusiones: El Desarrollo Organizacional y el Trabajo en equipo se encarga de transformar la empresa administrando correctamente el cambio y orientándola hacia un futuro prometedor. Busca transformar la cultura organizacional, mientras se van implementando los cambios en el diseño. El desarrollo organizacional y Trabajo en Equipo está dirigido a cambiar las actitudes, valores y creencias de los empleados a fin de que ellos mismos puedan identificar y aplicar los tipos de cambio técnicos que se requieren, generalmente con la ayuda de un agente de cambio externo o consultor (p.87).

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6086/1/106%20o.e..pdf>,  
recuperado 26 – 09 - 2021

### **1.1.2. Antecedentes Nacionales**

- Peña, E. y Prado, R. (2018), realizó en Lima - Perú, la tesis titulada: *Resistencia al Cambio y Trabajo en equipo en el Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016*; llegando a las conclusiones: Existe correlación moderada e inversa (valor de Rho = - 0,420 y p = 0,000) entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo del personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, año 2016; puesto que el valor de p resultó ser inferior al 5% de significancia.

Existe correlación (valor de Rho = 0,132 y p = 0,445), entre la inercia y el trabajo en equipo del personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, año 2016; puesto que el valor de p resultó ser superior al 5% de significancia.  
(p. 96)

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1433/MAESTRO%20%20Prado%20Fern%c3%a1ndez%2c%20Ruth%20Indira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, recuperado 26 – 09 - 2021

- Carhuacho, S. (2019), realizo en Lima – Perú, la tesis titulada: El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018; llegando a la conclusión: Los resultados del análisis estadístico refieren una relación débil según Rho de Spearman de  $Rho = 0,372$ , entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional con un nivel de significancia de 0.000 meno a  $<$  de 0,05. Por lo que se concluye, que al ser el valor de significancia menor al valor de 0,05 se encuentra dentro del valor permitido; y al existir una correlación débil entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se afirma que existe una relación poco significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018 (p. 83).

[http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO\\_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y); recuperado 26 – 09 – 2021

### **1.1.3. Antecedente local**

- Almeyda, C. (2017), realizo en Chincha, la tesis titulada: Trabajo en equipo primera herramienta para desarrollar la inteligencia interpersonal, llegando a la conclusión: Usualmente en las sesiones de aprendizaje se forman a los niños y niñas en grupos, se les asigna un trabajo pretendiendo que lo hagan de manera eficaz e inmediata, lamentablemente esto no ocurre, ocasionando bullicio, peleas, discusiones entre los niños y niñas de cada grupo. Sucede

todo esto porque entre los niños y niñas no existe un clima de compañerismo y confianza. En conclusión, para lograr buenos equipos de trabajo, se sigue un proceso planificado en actividades que desarrolle la inteligencia interpersonal. 2. La formación de equipos a largo plazo en donde sus miembros compartan actividades específicas, permitirá el desarrollo de la inteligencia interpersonal (p. 58).

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/354/1/CESAR%20ALMEYDA%20AVALOS-TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PRIMERA%20HERRAMIENTA%20PARA%20DESARROLLAR%20LA>; recuperado 26 – 09 - 2021

## **1.2. BASES TEORICAS**

### **1.2.1. COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO**

#### **A) Definición**

Se entiende como dos o más personas que interaccionan para realizar actividades u operaciones asignadas en el centro laboral, bajo objetivos predeterminados. Entonces, dentro de los equipos de trabajo se consideran los grupos formales y no formales.

Los grupos formales son aquellos que determinan la estructura de la organización, con trabajos designados según puestos o cargos a desempeñar; para el caso, el comportamiento de sus integrantes debe establecerse bajo normatividad o reglamento que rige el accionar en el centro laboral, como parte de la cultura organizacional, que permite cumplir con la tarea dentro de

los parámetros formales establecidos como mecanismos que conllevan a la eficiencia y eficacia organizacional.

Mientras que los grupos no formales, se constituyen por afinidad, de forma espontánea o sobre algún objetivo individual; que los involucre en acciones de carácter social con la finalidad de compartir, realidad que los llevara a integrarse para conocerse mejor y compartir logrando bienestar entre ellos, que refleje un ambiente laboral adecuado.

En tal sentido, ROBBINS P., JUDGE T. (2012), determina que los grupos de trabajo pueden clasificarse en: mando, tarea, interés y amistosos.

Los *grupos de mando*; se establecen en las organizaciones de acuerdo a la estructura orgánica, donde sus integrantes pertenecen a un área, departamento u oficina, formalmente se constituyen bajo un objetivo y funciones que cumplir, concordante al servicio que se brinda o actividad a realizar, teniendo un jefe inmediato; se rigen mediante el principio de unidad de mando y unidad de dirección.

A los *grupos de tarea*, como el grupo anterior se forman al interno de la organización, con el fin de efectuar el trabajo asignado, dado el puesto o cargo a desempeñar, el cual exige ciertos deberes y derechos que cumplir; ya que, el quehacer organizacional tienen responsabilidad en su actuar, a diferencia del grupo de mando no se limitan al jefe inmediato; más bien coordinan sus actividades en varias áreas o departamentos de forma cruzada, según naturaleza de la operación a efectuar.

Por su parte, el *grupo de interés*, lo integran trabajadores que orientan su tarea en función a un objetivo común; entendiendo las circunstancias que

pueden suscitarse en su vida laboral, tal es el caso de variar el rol de vacaciones, ser solidario con el compañero que tuvo un problema laboral originado por su petición para mejorar su calidad de vida o por mejores condiciones y medios de trabajo.

En cambio, cuando los trabajadores o personas se agrupan por cualidades comunes, desarrollando de esa forma sus actividades se llaman **grupos amistosos**. (pp. 284-285).

## **B) Etapas del desarrollo de un Grupo de Trabajo**

Para desarrollar grupos de trabajo ROBBINS P., JUDGE T. (2012), considerar las siguientes etapas, las mismas que se detallan a continuación:

- i.** La etapa de **formación**, lo peculiar de la fase es que establece alto grado de inseguridad en cuanto a la organización, finalidad y líder del grupo; resaltando en ello que los componentes del grupo determinan las políticas o formas de comportamiento o conducta para evitar malos entendidos y puedan pertenecer al grupo sin inconvenientes.
- ii.** La etapa de **tormenta**; conlleva al intercambio de ideas al interior del grupo. Es decir, se debaten o se discuten puntos de vistas, que permiten establecer las reglas de sus integrantes, dejando de lado el aspecto individual, para reemplazarlo por el colectivo, donde se determina según nivel o conocimiento quien debe ser el líder del grupo.

- iii. La etapa de **normalización**; después de la deliberación y análisis de cómo debe ser un grupo, la siguiente etapa corresponde arribar a la normalización, en la cual se establecen los mecanismos, relaciones, comunicaciones y reglas de funcionamiento del grupo, que refleje coherencia y consistencia en el actuar de sus miembros. Al respecto, la presente fase toma fuerza en la medida que el grupo determine su visión y políticas de actuación correcta de sus integrantes
- iv. La etapa de **desempeño**. Consiste en el rendimiento y cumplimiento del grupo frente a la tarea o trabajo asignado. Para ello, es fundamental la comprensión, el conocimiento y compromiso de los integrantes del grupo para llevar a cabo con eficiencia y eficacia la labor con el propósito de lograr productividad y competitividad organizacional.
- v. La etapa de **terminación**, se constituye como la fase final en el desarrollo de grupos provisionales, de tal manera que se prioriza la finalización de las actividades en lugar del rendimiento en la tarea. (p. 280)

### C) **Propiedades del Grupo de Trabajo**

Analizar grupos de trabajo, implica conocer su comportamiento, basado en propiedades de sus miembros; en cuanto a: *roles, normas, estatus, tamaño y cohesión*.

#### C.1. **Primera Propiedad del Grupo de Trabajo: Roles**

Significa que cada miembro del grupo tiene su tarea o trabajo que cumplir al interno del grupo, ello se sustenta en su comportamiento y responsabilidad

para cumplir de manera eficaz y permanente con su trabajo, dado el nivel jerárquico y conocimiento de sus deberes y derechos dentro del grupo. Entonces, es esencial entender diversos factores que conllevan a cumplir con eficiencia el rol que se debe desempeñar; tales como:

- ✓ ***Identidad del rol.***- Comprende la predisposición y conducta del integrante del grupo para cumplir con el rol asignado, que permite que las personas o trabajadores se identifique con la tarea, ya que por su participación es voluntaria y por vocación, porque el trabajo a realizar esta acorde con su capacidad; siendo factor importante para los objetivos del grupo.
- ✓ ***Percepción del rol.***- Considera la apreciación que se tiene para participar y actuar dentro del grupo, dada una situación determinada.
- ✓ ***Expectativas del rol.***- Se refiere a la posibilidad y perspectiva, para que los miembros del grupo actúen en una situación dada, la cual se determina por el contenido y contexto del rol que corresponde desempeñar.
- ✓ ***Conflicto de roles.***- Se suscita cuando un integrante del grupo no tiene claro que va a realizar, en función a las expectativas que se tiene de forma individual y de grupo, según rol que corresponde desarrollar. Ello sucede debido a la diversidad de opiniones o puntos de vista de los integrantes del grupo para solucionar un problema o al cumplimiento de actividades asignadas.

## C.2. Segunda Propiedad del Grupo de Trabajo: Normas

ROBBINS Stephen P., JUDGE T. (2012); Todos los grupos han establecido normas que son los estándares aceptables de comportamiento que comparten los miembros del grupo determinando lo que deben y no deben hacer en ciertas circunstancias.

- **Las Normas y las Emociones.-** Establecidas las reglas que orientan la actuación de los integrantes de los grupos de trabajo; conlleva a que se implementen acciones acordes con la normatividad que rigen las actividades en las organizaciones. Es decir, para la realización y cumplimiento de las tareas es esencial el acatamiento de las normas que rigen dichas actividades, evitando procesos administrativos y de otra índole por el deficiente accionar fuera de la normatividad organizacional; de tal manera que los miembros de los grupos de trabajo deben ser tolerantes en el quehacer laboral y cumplimiento del rol en los grupos, reflejando su alto nivel de control y equilibrio de emociones en los trabajos que se efectúan frecuentemente, siendo importante las buenas relaciones, comunicación e información oportuna para lograr los resultados esperados.
- **Las Normas y la Conformidad.-** Exige que cada miembro del equipo debe ser aceptado. Siempre y cuando se adapte a las exigencias y reglas de conducta que rigen el funcionamiento del grupo.
- **Las Normas y el Comportamiento.-** Cada integrante del grupo de trabajo debe conocer que su participación está sujeto a normas que inciden en su

comportamiento, personalidad y responsabilidad, según rol a desempeñar.  
(p. 286)

### **C.3. Tercera Propiedad del Grupo de Trabajo: El Estatus**

Comprende el nivel o jerarquía que se tiene en el grupo de trabajo, como acuerdo de los componentes del grupo. Entonces, se considera el estatus como un nivel motivador para resaltar su participación en el equipo.

De acuerdo con la teoría de las cualidades del estatus, se derivan de tres fuentes:

- **El poder que una persona ejerce sobre las demás.** En muchos casos suele suceder cuando una persona tiene mayor capacidad, habilidad y destrezas para enfocar y darle solución a los problemas, controlando de esa forma los resultados a que se llegan en el grupo, por su nivel jerárquico o posición en el grupo.
- **La capacidad de una persona para contribuir al logro de las metas del grupo.** Son personas que aportan constantemente al cumplimiento de tareas, que motivan la creatividad e innovación, adquieren un estatus de gran nivel en las organizaciones.
- **Características personales.** Se refiere a la sabiduría, la empatía, posición socioeconómica, entre otros atributos que posicionan a la persona.

#### **C.4. Cuarta Propiedad del Grupo de Trabajo: El Tamaño y la dinámica**

Es la predisposición por la que las personas hacen menos esfuerzo cuando laboran en forma colectiva que individual. Esto establece la contradicción de acuerdo a la lógica de que la productividad del grupo en conjunto debería, al menos, igualar la suma de la productividad de los individuos que lo constituyen, sin importar el tamaño del grupo.

#### **C.5. Quinta Propiedad del Grupo de Trabajo: La Cohesión**

Los grupos difieren en cuanto a su **cohesión**, es decir, el grado en que sus integrantes se ven comprometidos uno con otro y están motivados para permanecer en el grupo.

La cohesión es importante porque se ha determinado que está relacionada con la productividad del trabajo en grupo.

#### **C.6. Sexta Propiedad del Grupo de Trabajo: La diversidad**

La última propiedad de los equipos laborales, es la diversidad, es decir, que tanto se asemejan o difieren entre sí los integrantes del grupo.

Al parecer la diversidad aumenta el conflicto grupal.

De manera más específica, los equipos donde los valores y los puntos de vistas de los miembros difieren tienden a experimentar más conflictos, pero los líderes que pueden lograr que el grupo se concentre en la tarea y que fomentan el aprendizaje grupal, son capaces de reducir esos conflictos; así como de estimular la discusión de los problemas en el grupo.

## **D) Toma de decisiones en Grupo**

Las entidades están integradas por grupos de trabajo, que diariamente toman decisiones en el desarrollo de sus actividades, como es el caso de FACENI, donde la toma de decisión en grupo es fundamental para el desarrollo académico y administrativo del caso.

### **D.1. El Grupo y el Individuo**

De acuerdo al rol o giro, las organizaciones toman decisiones grupales en relación a las actividades u operaciones a realizar. Entonces, es necesario analizar las fortalezas y debilidades de la toma de decisiones.

- ✓ **Fortalezas de la toma de decisiones grupal.**- A nivel de las organizaciones, los grupos de trabajo producen y cultivan información y conocimientos generales acerca del rol que les corresponden desempeñar. Por tal razón, les permiten adicionar o juntar los recursos para contribuir con una serie de alternativas, las mismas que se analizan sus ventajas y desventajas y sobre esa base tomar la decisión más viable y beneficiosa para el grupo y la entidad respectivamente.

Sin embargo, existe la posibilidad de que los integrantes del grupo que interviene en la toma de decisiones resalten entusiasmo, motivación y actitud positiva y convencen a otros para que adopten dicha decisión.

- ✓ **Debilidades de la toma de decisiones en grupo.**- En ciertos casos, existe la probabilidad de que la toma de decisiones grupal se enfrente a inconvenientes.; lo que produce mayor tiempo para decidir, por la diversidad de opiniones de grupo para darle solución a un problema, a diferencia de la decisión individual que pueda suscitarse.

En ocasiones, las discusiones del grupo pueden ser dominadas por uno o algunos miembros.

- ✓ **Eficacia y eficiencia.**- La actitud, aptitud o capacidad de los integrantes de los grupos afectan la toma de decisiones, ya que la eficiencia del grupo está en relación a la optimización del uso de recursos para cumplir con la tarea asignada; mientras que la eficacia responde a los resultados que se pueda obtener mediante la participación grupal de los individuos.

En términos de precisión y objetividad, las decisiones grupales por lo general son mejores que las individuales, tienden a ser más eficaces a pesar que se realizan con más horas de trabajo para solucionar un problema. (pp. 290-296)

## **D.2. Pensamiento de grupo y desplazamiento del grupo**

El *pensamiento de grupo*; es un factor relevante que incide en otros y en ocasiones puede obstaculizar el rendimiento grupal.

Por lo consiguiente, se debe describir situaciones con el fin de evaluar de forma deliberada los puntos de vista que son pocos comunes, provisionales, minoritarios, etc.

El *desplazamiento del grupo*, conlleva al análisis de un conjunto de alternativas para llegar a una solución, razón por la cual se establecen los beneficios y desventajas de cada alternativa, para que la adopción de una de ellas, sea de forma más efectiva y eficaz posible.

## **E) Técnicas para la toma de decisiones en grupo**

ROBBINS Stephen P., JUDGE Timothy, (2012), determina la forma más común de la toma de decisiones en grupo interactuantes; entre las cuales están: la lluvia de ideas y la técnica del grupo nominal:

- i. **Lluvia de ideas.-** En este caso, cuando se está frente a un problema se establecen y se evalúan una serie de ideas, las mismas que pretende superar las presiones para la conformidad en los grupos.
- ii. **Técnica del grupo nominal.-** Esta técnica restringe la discusión o la comunicación interpersonal durante el proceso de toma de decisiones, de donde se deriva el término *nominal*.

### **1.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL (D.O)**

#### ➤ **Aspecto Generales**

H. Koontz, H. Weihrich y M. Cannice (2012) considera como desarrollo organizacional, al enfoque sistémico, integrado y planeado, dirigido a mejorar la efectividad institucional. Entonces, dicho enfoque conlleva a resolver problemas de índole operativa a todos los niveles, como la falta de: cooperación, descentralización excesiva y la deficiencia en la comunicación. Las técnicas de D.O, utilizan la formación de equipos, consultas de procesos, mejoramiento y diseño del puesto, modificación del comportamiento organizacional, manejo del estrés, administración por resultados, etc.

#### ➤ **Propósito del Desarrollo Organizacional**

El D.O trata de las personas y las organizaciones, y de las personas en las organizaciones y de cómo funcionan; también del cambio planificado, es

decir, de lograr que los individuos, los equipos y las organizaciones funcionen mejor.

➤ **Modelos de D.O**

**a) Modelo de Reddin**

Muestra relevancia en:

- ✓ Celeridad de modificaciones en las consecuencias o beneficios claves del giro organizacional
- ✓ Incremento en la elasticidad de la institución
- ✓ Utilización óptima del recurso humano, en bien de la entidad
- ✓ Aseveración continua del liderazgo en el ámbito de acción por medio del fortalecimiento de la competitividad y productividad

**Congruencia Estratégica**

Otorga a la alta dirección de la entidad

- ✓ Tener objetividad e incidencia sobre los cambios estratégicos prioritarios para la perspectiva o proyección de la entidad.
- ✓ Establecer una estructura orgánica - administrativa coherente a la estrategia organizacional
- ✓ Fijar los resultados estratégicos que puede obtener cada departamento, dirección o gerencia esencial en la entidad.
- ✓ Integrar todos los objetivos de la institución con el plan estratégico.
- ✓ Tener un sistema de información necesaria sobre las actividades u operaciones esenciales para el funcionamiento óptimo de la organización
- ✓ Gerenciar la entidad sobre la base de resultados

- ✓ Identificar y corregir oportunamente las deficiencias que conllevan a disminuir la productividad o efectividad institucional

### **Efectividad operacional**

Aplicar la metodología de Reddin; significa implementar un Proceso de Efectividad en cada puesto, área y en cada equipo de trabajo, como en la organización en su conjunto. Dicho proceso implica que las cosas se lleven a cabo de acuerdo a lo programado. Es decir, asegura que cada aporte, idea, iniciativa, decisión u objetivo se ejecute y culmine con el menor esfuerzo posible, con la finalidad de que la productividad de los trabajadores, sea el reflejo de la capacidad que se tiene para transformar los insumos en máximos resultados, cuya consecuencia sea la conversión de las ideas en hechos.

Por tales razones y en función a la participación del recurso humano en el proceso operacional de la entidad, se espera un alto nivel de compromiso hacia los resultados de su posición en relación a los resultados estratégicos de la entidad.

### **b) Modelo de Likert**

De acuerdo al enfoque del D.O Likert utilizó el término sistema para integrar lo que él consideró como el nivel estándar para que una organización fuese eficaz. La cualidad esencial que define un sistema eficaz es la participación en la toma de decisiones.

Lo expresado se consolida, en la medida que los trabajadores pueden participar en las decisiones que les compete según nivel del puesto o cargo que desempeñan.

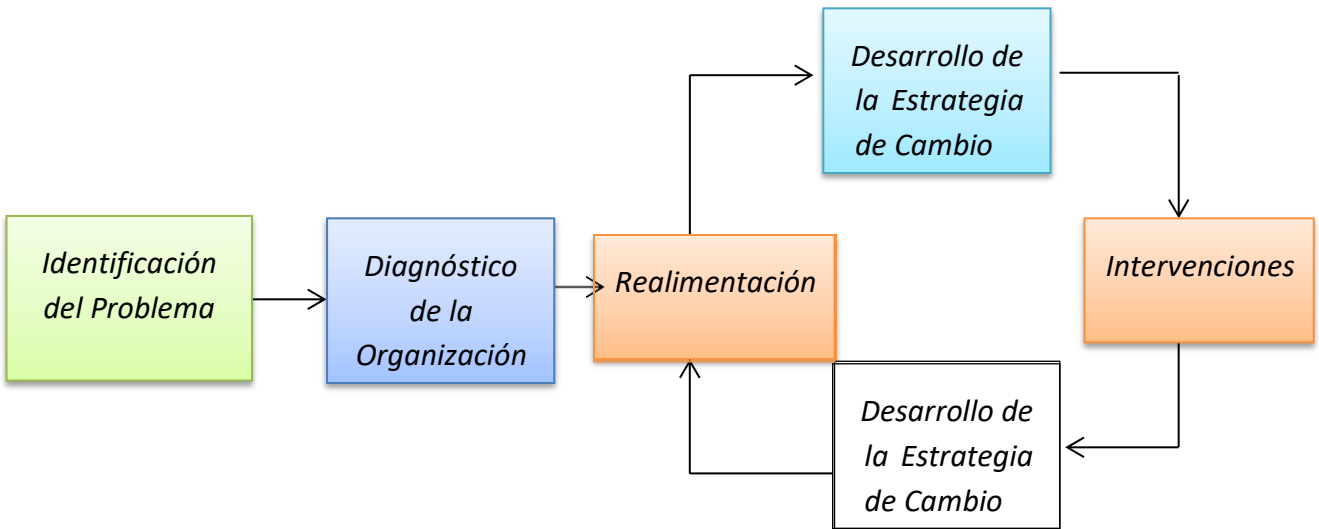
Cualidades del modelo:

- ✓ Las decisiones se delegan a los diversos niveles jerárquicos de las organizaciones, teniendo en cuenta los lineamientos o reglas que establece la alta dirección, para el óptimo funcionamiento institucional.
- ✓ Las comunicaciones fluyen de forma ascendente, descendente o de forma cruzada; con la intención de aprovechar al máximo y mejorar los sistemas de información, tendientes a lograr la eficiencia y eficacia organizacional.
- ✓ La labor se efectúa casi totalmente en equipos; lo que permite que las relaciones entre los trabajadores tengan como principio esencial la confianza mutua entre cada integrante de los grupos de trabajo que se constituyen a nivel de la organización; los mismos que asumen la responsabilidad por su actuar según área, puesto o cargo que

➤ **Proceso del D.O**

KOONTZ Harold, Heinz WEIHRICH y CANNICE Mark; (2012)

“El D.O es un enfoque situacional o de contingencia que tiene como propósito mejorar la efectividad de la entidad; mediante la utilización de diversas técnicas que orientan el proceso de D.O



Fuente: KOONTZ Harold, Heinz WEIHRICH y CANNICE Mark (2012)

En el caso que una organización enfrente problemas, tales como: conflicto entre los departamentos, áreas u oficinas organizacionales, moral baja, quejas de los usuarios, costos elevados, etc. El gerente debe ser asesorado por un experto en desarrollo organizacional para analizar la problemática, teniendo ambos puntos de vista, se llega al resultado de reconocer la necesidad de un diagnóstico organizacional. Lo que permite autorizar al asesor recolectar toda la información posible y necesaria de diferentes áreas organizacionales mediante técnicas del caso; las mismas que pueden ser: entrevistas, observación, encuesta, etc; de esa forma se podrá tomar las medidas correspondientes, para el mejoramiento institucional.

Luego el Gerente responsable de la entidad consulta con los otros gerentes para presentar las metas de la entidad y relaciones con los usuarios (realimentación); posteriormente el grupo analiza y califica los problemas en orden de prioridad. Acto seguido, con las sugerencias del asesor o experto, el grupo de trabajo debe analizar

las deficiencias, identificando las causas con la finalidad de establecer las posibles y viables soluciones a la problemática organizacional.

La función del asesor o experto es la de otorgar confiabilidad y seguridad en cuanto a los resultados del proceso de D.O, en el que se integran acuerdos para tomar la mejor decisión, que conlleve a la formación de equipos o grupos de trabajo, tendientes a establecer la solución a los problemas institucionales. Siendo relevante, después de un arduo y productivo debate, deliberación e intercambio de ideas un acuerdo sobre una estrategia de cambio institucional. (pp. 361- 362)

Para un mejor análisis de la problemática y desarrollo institucional, se debe comprender mejor los siguientes aspectos o factores, los mismos que se detallan a continuación:

- **Selección de personal.-** Al respecto, la entidad deberá escoger al personal más capacitado o preparado para desempeñar el puesto o cargo a ocupar. Los responsables de la entidad, áreas o departamentos deberán tomar la mejor decisión en cuanto a requisitos, perfil, actitud y aptitud del personal seleccionado con la finalidad de desarrollar organización.

Una vez elegido o seleccionado el personal, los encargados de la dirección o conducción del área en la cual se ubicará el trabajador, deben orientar como debe realizar y cumplir su labor o función asignada.

- **Recolección de información.-** Determinado el problema, se origina la recolección de la información pertinente, de acuerdo a las técnicas del caso: entrevistas, encuesta, observación a los trabajadores, etc, con el propósito de

conocer la opinión de los mismos sobre el funcionamiento y perspectivas de desarrollo organizacional.

- **Diagnóstico general y definición de estrategias.-** Según realidad o hechos, el grupo de expertos o especialistas elaboraran un diagnóstico general, en la cual se visualice la real situación de la entidad; lo que debe ir interrelacionado con las estrategias a seguir, teniendo en cuenta la normatividad, reglamentos, directivas y procedimientos que determinan los lineamientos de funcionalidad de la organización.
- **Plan de acción.-** Por último, se deberán tomar las acciones correctivas que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento de la entidad; lo que puede diversificarse dependiendo de la situación específica de la institución. En tal sentido, se puede considerar desde actividades recreativas o de bienestar social para los trabajadores (para fortalecer las relaciones interpersonales) hasta conferencias, seminarios, cursos de especialización de acuerdo a la actividad o giro de la entidad.

En consecuencia, se puede determinar que el D.O interrelaciona, comprende e integra todas las actividades u operaciones que se ejecutan a nivel la organización en su conjunto.

➤ **Objetivos del D.O**

CHIAVENATO I. (2006), clasifica los siguientes objetivos en:

- ✓ Afianzamiento de un sentido de identificación de los trabajadores en relación a su trabajo y con el centro laboral; logrando de esa manera motivar el accionar del

colaborador, asumiendo el compromiso de trabajar para lograr los objetivos organizacionales, aumentando la fidelización en el trabajo.

- ✓ Acrecentamiento del espíritu de equipo o grupo de trabajo por medio de la integración y de la interacción de los trabajadores.
- ✓ Mejoramiento de la percepción común sobre el ambiente que rodea la entidad, con el motivo de facilitar la adaptación de la organización a su entorno”. (p. 330).

➤ **Cualidades o atributos del D.O**

Según CHIAVENATO I., (2006), determina las siguientes cualidades:

- a) **Enfocarse en la organización como un todo.-** En particular, el D.O abarca a la entidad como un todo para que la modificación, reforma o cambio pueda ocurrir en el momento que se necesita. La entidad requiere que todos sus elementos o componentes trabajen en forma conjunta e integrada, con la finalidad de solucionar los problemas y aprovechar las oportunidades que se presentan.
- b) **Orientación sistémica.-** Comprende la interrelación e interacción entre los componentes de la entidad, que de una u otra forma se afectan recíprocamente, para estimular las relaciones entre los trabajadores, así como para la estructura, los procesos y actividades a realizar a nivel organizacional. Por lo consiguiente, el objetivo del D.O, es lograr que todos los componentes, elementos o partes trabajen de forma conjunta, con la intención de lograr la eficacia organizacional; resaltando el énfasis en cómo las partes se integran entre sí, evitando el accionar de manera aislada.

- c) **Agente de cambio.-** El D.O sustenta, que ello se dará, en la medida que los trabajadores tomen conciencia que en todo tipo de organización se constituyen como los principales agentes de cambio, desempeñando el papel de: estimular, orientar y coordinar el cambio dentro de un grupo u organización; tal es el caso que el director, gerente o administrador se transforma en un poderoso agente de cambio dentro de las organizaciones; teniendo como responsabilidad esencial el aprendizaje permanente de habilidades y destrezas para diagnosticar la situación organizacional e implementar el cambio requerido.
- d) **Solución de problemas.-** El D.O enfatiza la solución de problemas, enfocando los problemas objetivos, pertinentes y reales y no los artificiales. Para ello, utiliza la investigación, el diagnóstico de los problemas y de la acción para resolverlos.
- e) **Aprendizaje experimental.-** Los trabajadores aprenden por la experiencia en el ambiente de capacitación; según tipos de problemas que enfrentan en el trabajo. Los trabajadores deliberan, discuten y analizan su propia experiencia inmediata y aprenden con ella. Ese enfoque, produce más cambio de conducta que la tradicional lectura y discusión de casos, en la cual las personas hablan sobre ideas y conceptos abstractos.
- f) **Procesos de grupo y desarrollo de equipos.-** Existe un esfuerzo para desarrollar equipos o grupos de trabajo, mejorar las relaciones interpersonales, establecer mejores mecanismos o canales de comunicación, construir confianza y motivar

responsabilidades entre las personas. Su objetivo es construir equipos de trabajo en la organización. Enfatiza grupos, pequeños o grandes. Propone cooperación e integración y enseña cómo rebasar las diferencias individuales o grupales para obtener la cooperación y el compromiso.

- g) **Retroalimentación.-** Proporciona información de retorno y de retroalimentación a los trabajadores, de manera que las personas que laboran en la entidad puedan agenciarse de los datos suficientes y necesarios para la toma de decisiones. La retroalimentación en ciertos casos brinda información sobre el accionar y comportamiento del servidor; lo que motiva a las personas a comprender la realidad en que están inmersos y si fuese necesario tomar acción autocorrectiva para que sean más eficaces acorde con la problemática.
  
- h) **Orientación situacional.-** Como teoría o modelo, el D.O, es flexible y pragmático, adapta las acciones a las necesidades específicas y particulares según diagnóstico. Por lo tanto, los trabajadores que interactúan en el trabajo, tiene la oportunidad de discutir la viabilidad y confiabilidad de todas las alternativas posibles para maximizar resultados acorde con el tratamiento de los problemas suscitados.
  
- i) **Desarrollo de equipos.-** Para las circunstancias, las entidades deben adaptar y preparar a los equipos o grupos de trabajo, según realidad a enfrentar, planificando su accionar de forma particular, considerando esencialmente su cultura organizacional. (pp. 328- 329).

### 1.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Comportamiento.-** Implica la conducta o forma de actuar de las personas, frente a un escenario, circunstancia, etc, de tipo familiar o esencialmente laboral.
- **Desempeño.-** Comprende el rendimiento laboral, en función al conocimiento de las tareas que exige el puesto o cargo a desarrollar, valorando la iniciativa y responsabilidad para cumplir con lo planificado y lograr los objetivos en base a la eficiencia y eficacia.
- **D.O.-** Desarrollo organizacional
- **FACENI.-** Facultad de ciencias económicas y negocios internacionales
- **Grupos de Trabajo.-** Se considera a un conjunto de personas asignadas, quienes poseen habilidades y conocimientos, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un líder o responsable.
- **Liderazgo.-** Es el rol que asume una persona para orientar el accionar de un grupo o equipo de trabajo, resaltando en ello capacidad, iniciativa, sabiduría, conocimiento, entre otros atributos que conllevan a un desarrollo y bienestar organizacional, basado en metas y objetivos comunes.
- **Motivación.-** Es la razón o estímulo que guía el accionar de las personas, para el cumplimiento de las tareas, actividades u operaciones, que conllevan al logro de un objetivo.
- **Tarea.-** Son las actividades repetitivas que realiza una persona en un puesto o cargo laboral.

- **Toma de Decisión.-** Consiste en la resolución o determinación que se toma respecto alguna acción determinada. Es decir, dada la problemática, se hace necesario evaluar diversas posibilidades o alternativas, cuyo resultado sea tomar la mejor decisión, en bien de la organización y desarrollo personal.

## **CAPITULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **2.1. Situación problemática**

Como parte de la Administración pública, la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales (FACENI), son unidades fundamentales de organización, formación académica, profesional y de gestión, integrada por docentes y estudiantes; cuyo apoyo en la función administrativa se encuentran los trabajadores en las distintas direcciones: Alta dirección: consejo de Facultad y Decanato; como órganos de Apoyo Secretaria Académica, servicios académicos, acreditación y calidad académica, y la oficina de administración; como Órganos de Asesoramiento se encuentra la Oficina de Planificación y las comisiones permanentes y como Órganos de Línea Escuelas profesionales, departamento académico, unidades de investigación, unidad de posgrado, dirección de proyección social, dirección de producción de bienes y servicios, dirección de segunda especialidad, dirección de capacitación y perfeccionamiento docente.

A nivel de la Universidad funcionan como órganos de línea, responsables de la formación Profesional, la investigación científica y tecnológica, la proyección social y la producción de bienes y prestación de servicios, en áreas afines; con el propósito de brindar al estudiante una formación integral y humanista, mediante el conocimiento de la realidad que contribuya a solucionar los problemas de la sociedad y por ende contribuir a su progreso. Por su parte, durante los tres últimos años la gestión se ha dedicado a establecer lineamientos y mecanismos que conlleven a la acreditación

mediante la calidad académica y el Licenciamiento de la Facultad – Universidad; ello conlleva a conformar grupos de trabajo que involucren autoridades, directivos, docentes, trabajadores administrativos y estudiantes en función a los indicadores de calidad académica y exigencias de Licenciamiento; por tales razones los grupos de trabajo han tenido distinto comportamiento en cuanto al conocimiento y cumplimiento de la función asignada, hasta la fecha se siguen actualizando los planes operativos, plan estratégico, documentos de gestión, reglamentos de grados y títulos, reglamento de investigación tanto para docentes como estudiantes, manuales de procedimientos, de políticas, directivas de seguridad frente a los riesgos que se pueden suscitar a nivel laboral, etc. Por todo lo realizado se ha podido determinar que los integrantes de los diversos grupos de trabajo tienen distintas formas de pensar, actuar y criterios de como ejecutar el trabajo; lo que trae como consecuencia el incumplimiento de las tareas dadas las deficientes políticas de desarrollo establecidas en cuanto a objetivos y parámetros que orienten como realizar las actividades u operaciones asignadas.

## **2.2. Formulación de problemas**

### **2.2.1. Problema General**

¿De qué manera influye el comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “¿San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?

### 2.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo influyen las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “¿San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?
- ¿Cómo influyen los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “¿San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?
- ¿Cómo influyen las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “¿San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?

### 2.2.3. Delimitación del Problema

- **Delimitación Geográfica.-** El trabajo se ejecutó dentro del ámbito de funcionamiento de FACENI - UNICA; en cuanto al comportamiento que tienen los diversos grupos de trabajo, comprometidos con el Licenciamiento, Acreditación, actividades administrativas y académicas, tendientes a una Formación Profesional con parámetros de calidad.
- **Delimitación Temporal.-** Considerando la confiabilidad y validez de los resultados, el estudio abarco el actuar de los grupos de trabajo durante los años 2017 a 2019.
- **Delimitación Social.-** Teniendo en cuenta que el ente materia de estudio se rige por los lineamientos y leyes de la Administración Pública. Entonces, el beneficio social del trabajo como consecuencia de los resultados fue la

satisfacción de los estudiantes en cuanto a una formación profesional de calidad y; de los docentes y trabajadores en factores de estabilidad, calidad de vida y perspectivas de desarrollo.

- **Delimitación Conceptual.-** Permite entender que se va a investigar, analizando la relación causa – efecto referente al **comportamiento de los grupos de trabajo**; que conlleva a que sus integrantes pueden trabajar en áreas diferentes pero con un objetivo general de la organización, donde la responsabilidad, nivel de participación, conocimiento, liderazgo, etc, juegan roles determinantes en sus resultados y el **desarrollo organizacional**; se constituye como un modelo, enfoque, herramientas o técnicas que buscan el óptimo funcionamiento y desarrollo de la entidad, en base a factores de información, estrategias y planeación de las actividades a seguir para lograr el objetivo planteado en su oportunidad.

## **2.3. Justificación e importancia de la investigación**

### **2.3.1. Justificación**

Establecido el tema a investigar, se puede expresar que se justifica, porque las políticas de desarrollo a nivel de FACENI - UNICA, presenta diversos puntos de vista según participación de sus actores. Sin embargo, existe la voluntad de docentes, estudiantes y trabajadores por querer cambiar el accionar y funcionamiento de la Facultad materia de estudio, dentro de los aspectos que exige la Administración pública para satisfacer al público usuario.

Entonces, debe entenderse que el desarrollo organizacional tiene como premisa el compromiso de integrar las acciones que conlleven al bienestar organizacional, otorgando las herramientas y estableciendo las técnicas más adecuadas a los lineamientos cuyo propósito sea un desarrollo sostenible y sustentable en el tiempo.

Por lo tanto, es necesario tener un diagnóstico real de funcionamiento organizacional para tomar las medidas y acciones más convenientes con el propósito de lograr un óptimo desarrollo institucional en bien del estudiante y de la sociedad en su conjunto, que reclama aportes y solución adecuada a sus problemas.

### **2.3.2. Importancia de la investigación**

Es de vital importancia la presente investigación, ya que permitió analizar los lineamientos de cómo desarrollar Facultad dentro de los parámetros que la Administración Pública otorga en la actualidad. Siendo necesario conocer la predisposición de sus actores en cuanto a voluntad y conocimiento para hacer las cosas o tareas asignadas en su oportunidad.

Por tales razones, se hace imprescindible conocer el comportamiento de los grupos de trabajo que se forman para lograr los objetivos institucionales; hecho que refleja capacidad, responsabilidad, disciplina, puntualidad, entre otros valores que identifican a cada actor: docentes, estudiantes y trabajadores; los mismos que asumen el compromiso de desarrollar Facultad en el tiempo; teniendo en cuenta que en los diferentes niveles organizacionales se debe asumir diferentes roles o funciones según el cargo

o puesto asignado: rol del gerente, rol de información, rol del trabajador y rol respecto a la toma de decisiones; siendo factor fundamental la cohesión e interrelación de los distintos roles a nivel de las organizaciones para optimizar su desarrollo.

## **2.4. Objetivos de investigación**

### **2.4.1. Objetivo General**

Analizar la influencia del comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.

### **2.4.2. Objetivos Específicos**

- Analizar la influencia de las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.
- Determinar la influencia de los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.
- Analizar la influencia de las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis General**

El comportamiento de los grupos de trabajo influye directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

### **2.5.2. Hipótesis Específicas**

- Las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.
- Los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo influyen directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.
- Las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

## **2.6. Variables de investigación**

### **2.6.1. Identificación de variables**

- **Variable Independiente.-** Comportamiento de grupos de trabajo
- **Variable Dependiente.-** Desarrollo de FACENI

### **2.6.2. Operacionalización de variables**

#### **Variable Independiente: Indicadores**

- Propiedades
- Tipos de grupos
- Etapa de desarrollo de grupos de trabajo

#### **Variable Dependiente: Indicadores**

- Aspecto Académico
- Aspecto Administrativo
- Infraestructura
- Gestión y productividad

## CAPITULO III

### METODOLOGIA D ELA INVESTIGACION

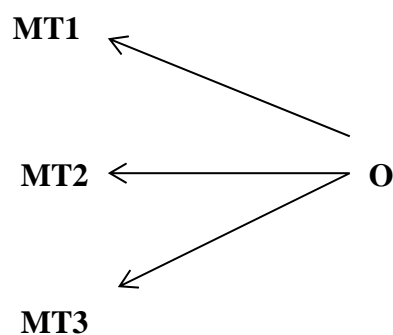
#### 3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

- **Tipo.-** En relación a la forma como se recolectaron y procesaron los datos; la investigación fue de tipo Cuantitativa.

En tal sentido, de conformidad al tipo de ciencia, la investigación es Fáctica, ya que se trabajó con hechos y resultados que reflejan la real situación de la institución de estudio.

- **Nivel.-** Teniendo en cuenta el rigor científico, metodológico y el análisis de la realidad de estudio, la investigación es de nivel explicativa, ya que se analizó la relación causa – efecto según variables de estudio.

- **Diseño.-** Siendo una investigación de carácter no experimental, el diseño específico utilizado fue el transversal; considerando para el caso el siguiente esquema:



Dónde: **M** representa la muestra

**O** representa a las observaciones realizadas

**T** representa la muestra estudiada en el tiempo (2017 – 2019).

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

El conocimiento establece que la población es el conjunto de sujetos, objetos, entidades que comprende una investigación. Por lo tanto, para realizar el presente trabajo se consideró como población de estudio a 51 Docentes entre nombrados (23) y contratados (28), además de 16 Trabajadores administrativos, de los cuales 11 son nombrados régimen 276 y 5 contratados CAS (1057), constituyendo 67 personas como el total de la población de FACENI

### **3.2.2. Muestra**

Entendiendo que la muestra es una parte representativa del todo y como la población es pequeña se considera el total como tamaño de la muestra de estudio. Entonces, para la recolección de datos se consideró a los 51 docentes y 16 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales.

## CAPITULO IV

### TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

#### 4.1. Técnicas de recolección de datos

En función a la problemática y considerando que las técnicas se constituyen como el conjunto de procedimientos que permiten recoger y esquematizar la recolección de datos, entonces se tuvo en cuenta las siguientes técnicas:

- **Encuesta.-** Es la técnica que permitió agenciarse, en base a opiniones de personas involucradas en el estudio, datos relacionados a la problemática, con la finalidad de analizarlos, clasificarlos y entenderlos para proponer alternativas de solución a lo investigado.
- **Análisis Documental.-** Como técnica permitió revisar literatura necesaria para fundamentar teóricamente la problemática, además del análisis de los diversos documentos relacionados a la realidad de estudio, con el propósito de obtener datos acerca de la problemática de estudio.

#### 4.2. Instrumentos de recolección de datos

Concordante con las técnicas utilizadas; los instrumentos aplicados fueron el cuestionario, libros, investigaciones, documentos de gestión, entre otros.

#### 4.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos deben reflejar los diversos hechos o acciones que se han venido suscitando con el propósito de desarrollar a FACENI – UNICA. En tal sentido, se utilizaron las siguientes técnicas para procesar, analizar e interpretar resultados.

- **Organización y Codificación de datos.-** Permitió ordenar los datos de acuerdo a la operacionalización de las variables: Independiente, dependiente e indicadores
- **Tabulación de datos.-** Técnica que se utilizó para realizar el conteo en forma manual y sistematizada, cuyo efecto sea la distribución de las frecuencias según resultados obtenidos.
- **Cuadros y representaciones estadísticas.-** Para el caso y de acuerdo a la tabulación, se elaboraron los cuadros estadísticos en la cual se reflejaron las frecuencias absolutas y frecuencias porcentuales, graficas correspondientes, entre otros resultados que exige el propósito de la investigación.

## CAPÍTULO V

### CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 5.1. Contrastación de Hipótesis General

El comportamiento de los grupos de trabajo influye directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

##### **Hipótesis Nula**

El comportamiento de los grupos de trabajo no influye directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

Por lo consiguiente, para comprobar la hipótesis según resultados arribados, se tuvo en consideración el nivel de confianza al 95% y un margen de error del 5%; para ello se aplicó la prueba estadística del Chi – Cuadrado, mediante la fórmula:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Luego se determinó los grados de libertad, que resultaron de las filas – 1 por columnas – 1. Según trabajo se tiene:  $(21 - 1) (3 - 1) = 20 \times 2 = 40$ , resultando como valor crítico: 55.7585

En consecuencia, en grafica se determina la región de aceptación (R.A) y la región de rechazo (R.R)



## APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A RESULTADOS

### ARRIBADOS

**FÓRMULA:** 
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

**Dónde:**  $x^2$  = CHI CUADRADO

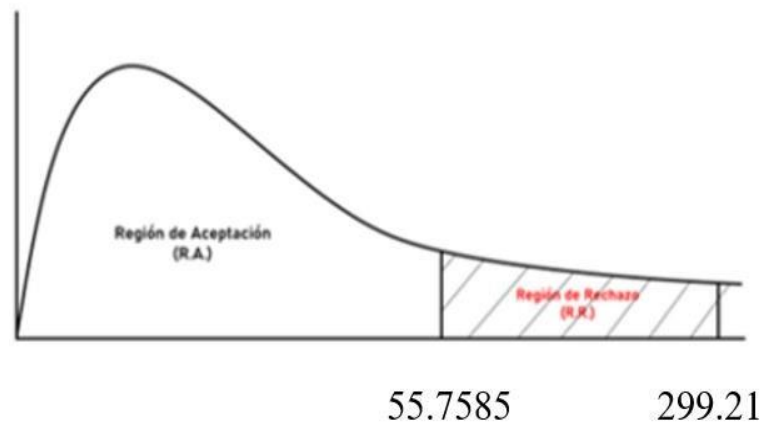
$f_o$  = Frecuencias Observadas

$f_e$  = Frecuencias Esperadas

Respuesta N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
1	46	55.90	1.75	16	6.48	13.99	5	4.62	0.03	67
2	59	55.90	0.17	8	6.48	0.36	0	4.62	4.62	67
3	48	55.90	1.12	7	6.48	0.04	12	4.62	11.79	67
4	47	55.90	1.42	6	6.48	0.04	14	4.62	19.04	67
5	61	55.90	0.46	6	6.48	0.04	0	4.62	4.62	67
6	55	55.90	0.01	0	6.48	6.48	12	4.62	11.79	67
7	54	55.90	0.06	6	6.48	0.04	7	4.62	1.23	67
8	32	55.90	10.22	11	6.48	3.15	24	4.62	81.30	67
9	58	55.90	0.08	9	6.48	0.98	0	4.62	4.62	67
10	56	55.90	0	11	6.48	3.15	0	4.62	4.62	67
11	56	55.90	0	11	6.48	3.15	0	4.62	4.62	67
12	61	55.90	0.46	0	6.48	6.48	6	4.62	0.41	67
13	67	55.90	2.20	0	6.48	6.48	0	4.62	4.62	67
14	50	55.90	0.62	17	6.48	17.08	0	4.62	4.62	67
15	63	55.90	0.90	4	6.48	0.95	0	4.62	4.62	67
16	55	55.90	0.01	12	6.48	4.70	0	4.62	4.62	67
17	61	55.90	0.46	0	6.48	6.48	6	4.62	0.41	67
18	60	55.90	0.30	0	6.48	6.48	7	4.62	1.23	67
19	55	55.90	0.01	12	6.48	4.70	0	4.62	4.62	67
20	67	55.90	2.20	0	6.48	6.48	0	4.62	4.62	67
21	63	55.90	0.90	0	6.48	6.48	4	4.62	0.08	67
<b>Total</b>	<b>1174</b>		<b>23.35</b>	<b>136</b>		<b>97.73</b>	<b>97</b>		<b>178.13</b>	<b>1407</b>

$$X^2 = 23.35 + 97.73 + 178.13 = 299.21$$

En conclusión, el resultado de 299.21 supera al valor crítico de 55.7585. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general / Alternativa, donde se afirma que: El comportamiento de los grupos de trabajo influye directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.



Valor crítico    Valor obtenido

## 5.2. Contrastación de las hipótesis específicas

**Formula:** 
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

### 5.2.1. Hipótesis específica 1

Las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

#### **Hipótesis nula**

Las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo no influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y

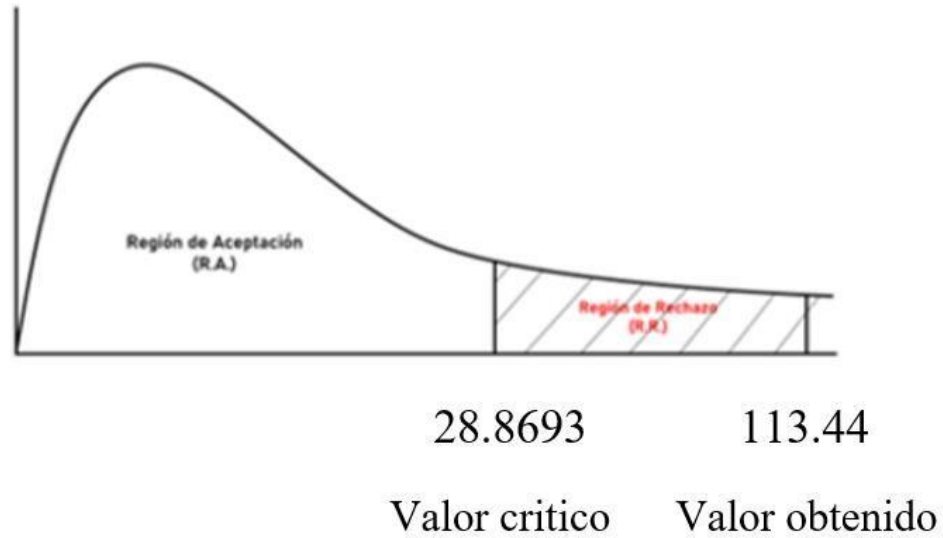
Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica,  
años 2017 – 2019.

**Grados de libertad:**  $(10 - 1) (3 - 1) = 9 \times 2 = 18$ , Valor crítico = 28.8693

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
3	48	55.5	1.01	7	6.4	0.06	12	5.1	9.34	67
4	47	55.5	1.30	6	6.4	0.02	14	5.1	15.53	67
5	61	55.5	0.54	6	6.4	0.02	0	5.1	5.1	67
6	55	55.5	0	0	6.4	6.4	12	5.1	9.34	67
14	50	55.5	0.54	17	6.4	17.56	0	5.1	5.1	67
15	63	55.5	1.01	4	6.4	0.9	0	5.1	5.1	67
16	55	55.5	0	12	6.4	4.9	0	5.1	5.1	67
17	61	55.5	0.54	0	6.4	6.4	6	5.1	0.16	67
18	60	55.5	0.36	0	6.4	6.4	7	5.1	0.71	67
19	55	55.5	0	12	6.4	4.9	0	5.1	5.1	67
<b>Total</b>	<b>555</b>		<b>5.3</b>	<b>64</b>		<b>47.56</b>	<b>51</b>		<b>60.58</b>	<b>670</b>

$$X^2 = 5.3 + 47.56 + 60.58 = 113.44$$

El resultado obtenido de 113.44 supera al valor crítico de 28.8693. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis específica 1.



### 5.2.2. Hipótesis específica 2

Los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo influyen directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

#### **Hipótesis nula**

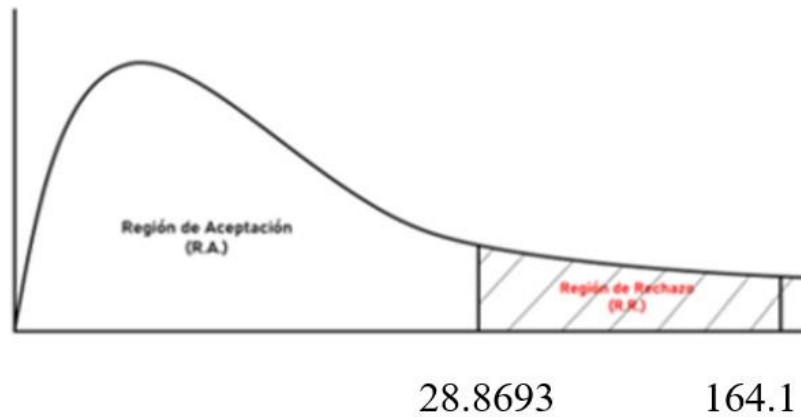
Los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo no influyen directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

**Grados de libertad**=  $(10 - 1) (3 - 1) = 9 \times 2 = 18$ ; valor crítico 28.8693

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
7	54	54.4	0	6	8.2	0.59	7	4.4	1.54	67
8	32	54.4	9.22	11	8.2	0.96	24	4.4	87.31	67
9	58	54.4	0.24	9	8.2	0.08	0	4.4	4.4	67
10	56	54.4	0.05	11	8.2	0.96	0	4.4	4.4	67
14	50	54.4	0.36	17	8.2	9.44	0	4.4	4.4	67
15	63	54.4	1.36	4	8.2	2.15	0	4.4	4.4	67
16	55	54.4	0.01	12	8.2	1.76	0	4.4	4.4	67
17	61	54.4	0.80	0	8.2	8.2	6	4.4	0.58	67
18	60	54.4	0.58	0	8.2	8.2	7	4.4	1.54	67
19	55	54.4	0.01	12	8.2	1.76	0	4.4	4.4	67
<b>Total</b>	<b>544</b>		<b>12.63</b>	<b>82</b>		<b>34.1</b>	<b>44</b>		<b>117.3</b> <b>7</b>	<b>670</b>

$$X^2 = 12.63 + 34.1 + 117.37 = 164.1$$

En efecto, el resultado arribado de 164.1 sobrepasa al valor crítico de 28.8693, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2.



Valor crítico      Valor obtenido

### 5.2.2. Hipótesis específica 3

Las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.

#### **Hipótesis nula**

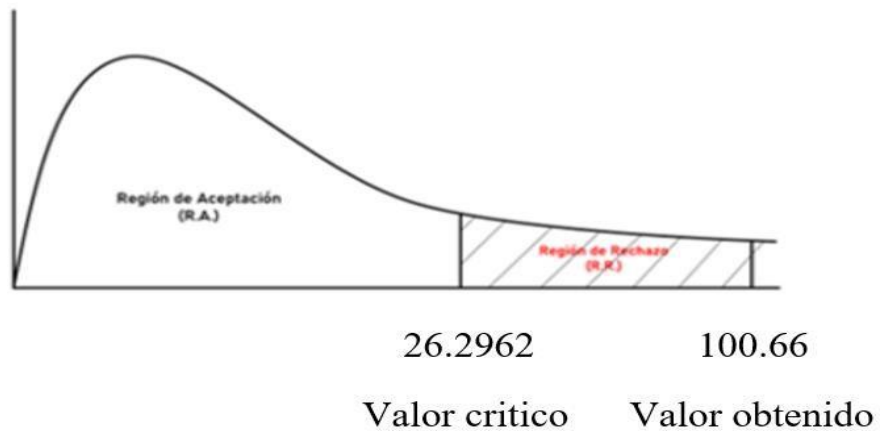
Las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo no influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019

**Grados de libertad** =  $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ , valor crítico 26.2962

Respuesta Nº Tabla	1			2			3			TOTAL
	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	f <sub>o</sub>	f <sub>e</sub>	x <sup>2</sup>	
11	56	58.67	0.12	11	6.22	3.67	0	2.11	2.11	67
12	61	58.67	0.09	0	6.22	6.22	6	2.11	7.17	67
13	67	58.67	1.18	0	6.22	6.22	0	2.11	2.11	67
14	50	58.67	1.28	17	6.22	18.68	0	2.11	2.11	67
15	63	58.67	0.32	4	6.22	0.79	0	2.11	2.11	67
16	55	58.67	0.23	12	6.22	5.37	0	2.11	2.11	67
17	61	58.67	0.09	0	6.22	6.22	6	2.11	7.17	67
18	60	58.67	0.03	0	6.22	6.22	7	2.11	11.33	67
19	55	58.67	0.23	12	6.22	5.37	0	2.11	2.11	67
<b>Total</b>	<b>528</b>		<b>3.57</b>	<b>56</b>		<b>58.76</b>	<b>19</b>		<b>38.33</b>	<b>603</b>

$$X^2 = 3.57 + 58.76 + 38.33 = 100.66$$

El resultado arribado de 100.66 supera al valor crítico de 26.2962, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.



## CAPITULO VI

### PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

#### 6.1. Presentación e interpretación de resultados

TABLA N° 1

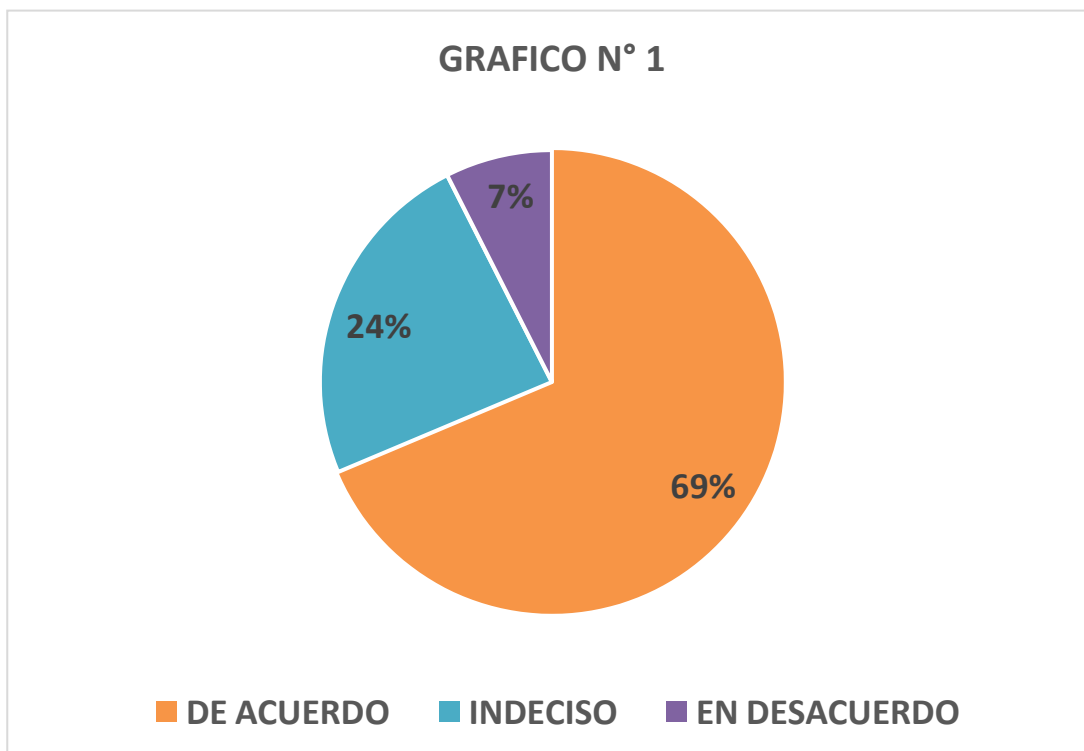
**En los últimos tres (3) años la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales (FACENI) – UNICA, ha cumplido con las expectativas de desarrollo acorde con lo planificados**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	46	69
Indeciso	16	24
En desacuerdo	5	7
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

En lo concerniente a las actividades administrativas y académicas, el 69% de los involucrados en el estudio expresan haber logrado las expectativas, acorde a las políticas que orientan el desarrollo de FACENI; mientras que el 24% está indeciso para emitir alguna opinión y el 7% está en desacuerdo, indican que no se cumple con lo programado, por lo tanto, las metas no se logran en el tiempo establecido.



**TABLA N° 2**

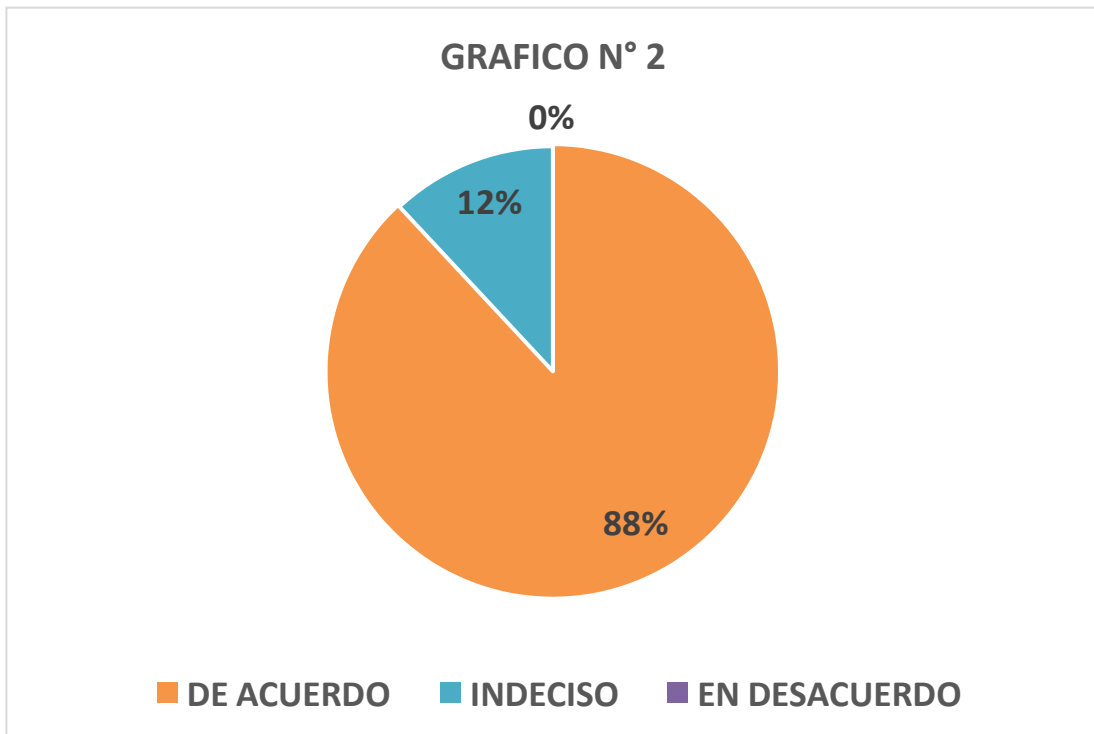
**El desarrollo de FACENI – UNICA se debe al comportamiento de los grupos de trabajo establecidos por oficinas, direcciones o departamentos**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	59	88
Indeciso	8	12
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

El 88% de encuestados establece que el desarrollo de FACENI está en relación al comportamiento y capacidad de los grupos de trabajo, constituidos por docentes y trabajadores administrativos que oportunamente cumplen con la labor asignada concordante a lo establecido en el plan estratégico, en cambio el 12% no opina sobre lo solicitado, manifestando que no manejan la información pertinente.



**TABLA N° 3**

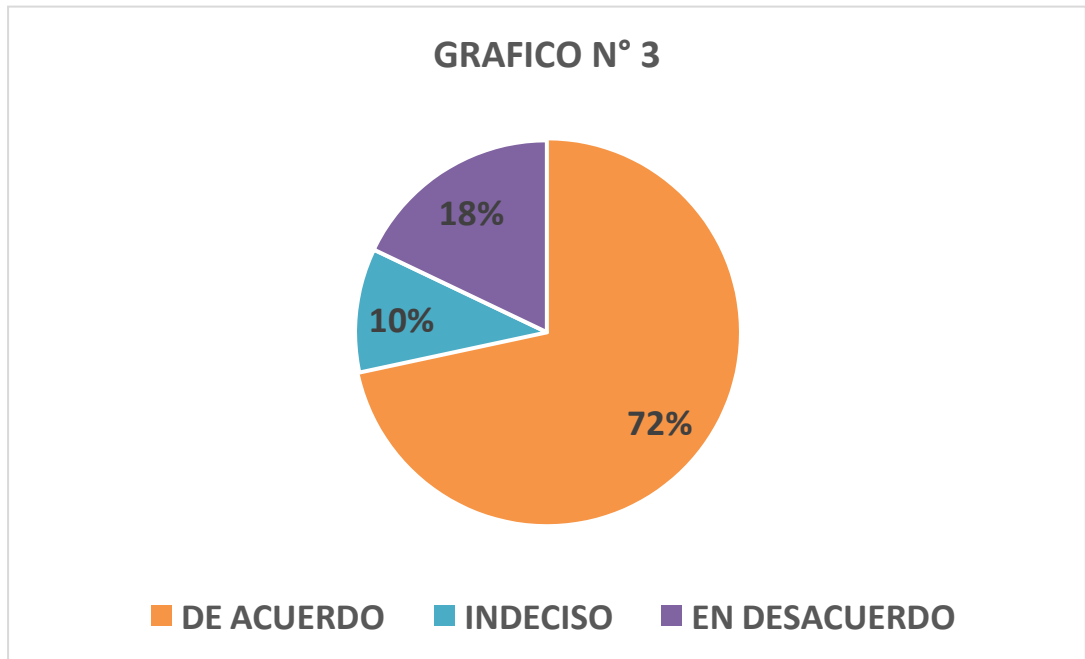
**Los grupos de trabajo cumplen su rol según identidad y expectativas**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	48	72
Indeciso	7	10
En desacuerdo	12	18
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Concordante a la actividad que realizan, el 72% expresa que la labor que cumplen los equipos de trabajo están en relación a su vocación, expectativas laborales, desarrollo personal y organizacional, lo que conlleva a que sus integrantes se identifiquen porque realizan la tarea que les brinda comodidad y bienestar; por su parte el 18% manifiesta estar en desacuerdo porque la conformación de los grupos de trabajo tiene limitantes en cuanto a criterios laborales y el 10% está indeciso para precisar respuesta.



**TABLA N° 4**

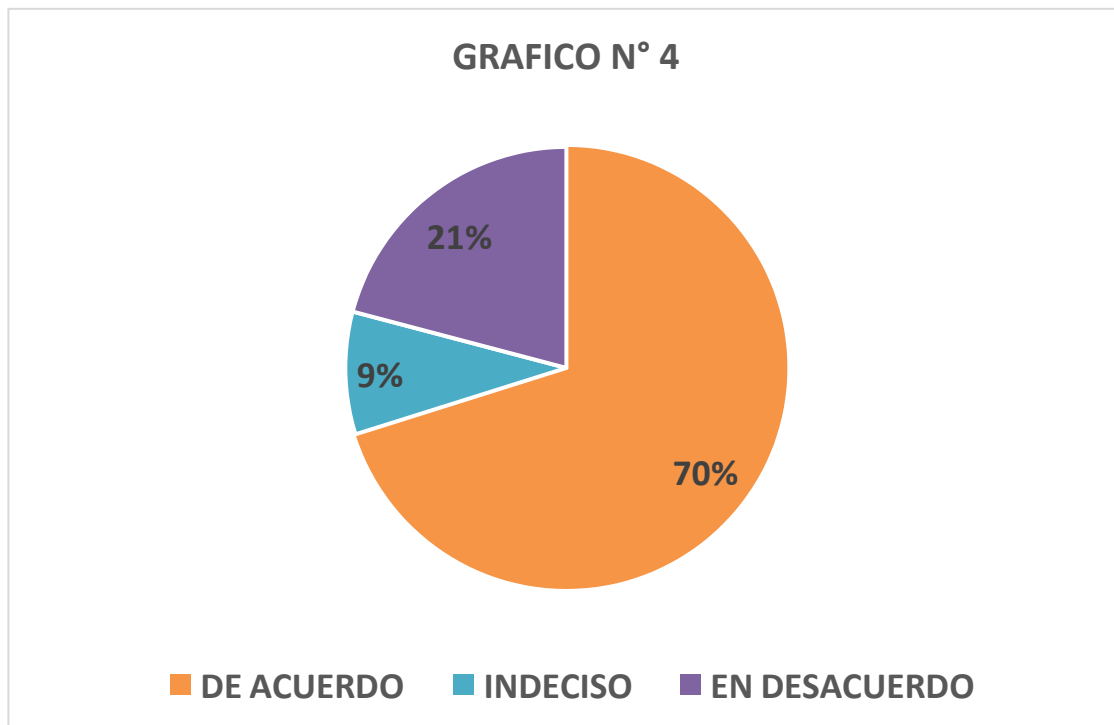
**El comportamiento de los grupos de trabajo se rige por tamaño, dinámica y cohesión**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	47	70
Indeciso	6	9
En desacuerdo	14	21
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Es esencial conocer que, en el desarrollo de FACENI, un 70% interviene de forma oportuna por la conformación y comportamiento de los grupos de trabajo, resaltando en ellos la participación de manera dinámica, la cohesión, tamaño y características de los grupos de trabajo según actividad y metas a lograr. En tanto, el 21% está en desacuerdo, indicando que tienen poca participación de manera grupal, por lo general lo hacen de forma individual y el 9% no opina a favor ni en contra; es decir se ubica en condición de indeciso.



**TABLA N° 5**

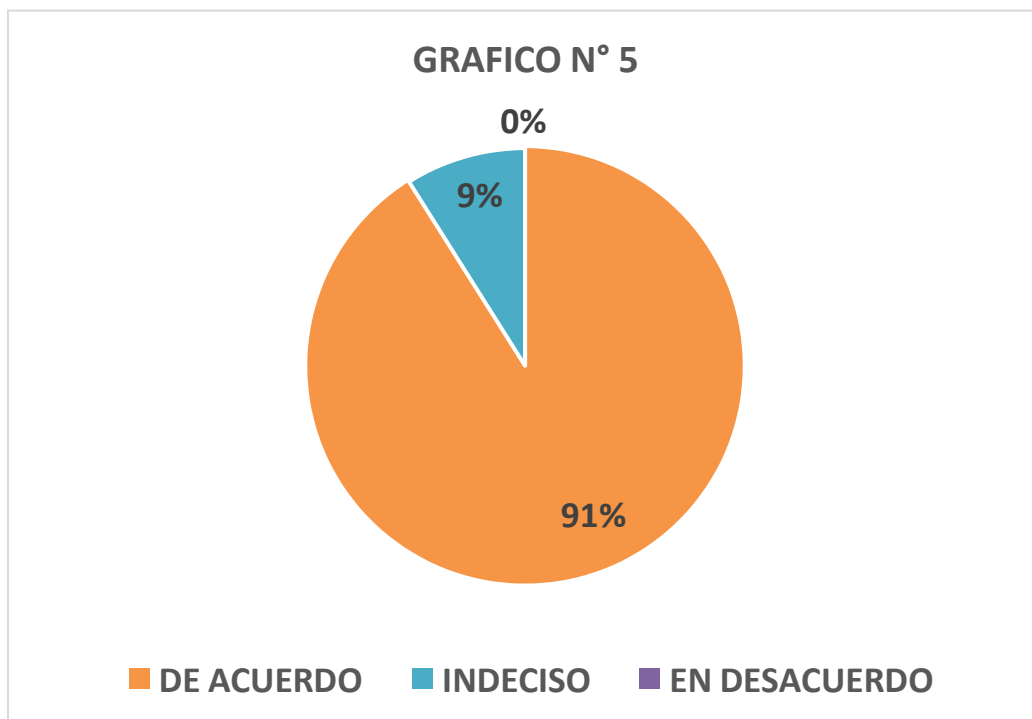
**El actuar de los grupos de trabajo se rige por el cumplimiento de normas  
según tarea o actividades a realizar**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	61	91
Indeciso	6	9
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

La mayoría de los integrantes de los grupos de trabajo, representados por el 91% establecen que su actuar se sustenta en el conocimiento y cumplimiento de las normas que rigen su actividad laboral, lo que se relaciona con la cultura de la organización, resaltando en ello valores, costumbres, hábitos, etc; en tanto el 9% de encuestados se encuentran indecisos para responder lo solicitado.



**TABLA N° 6**

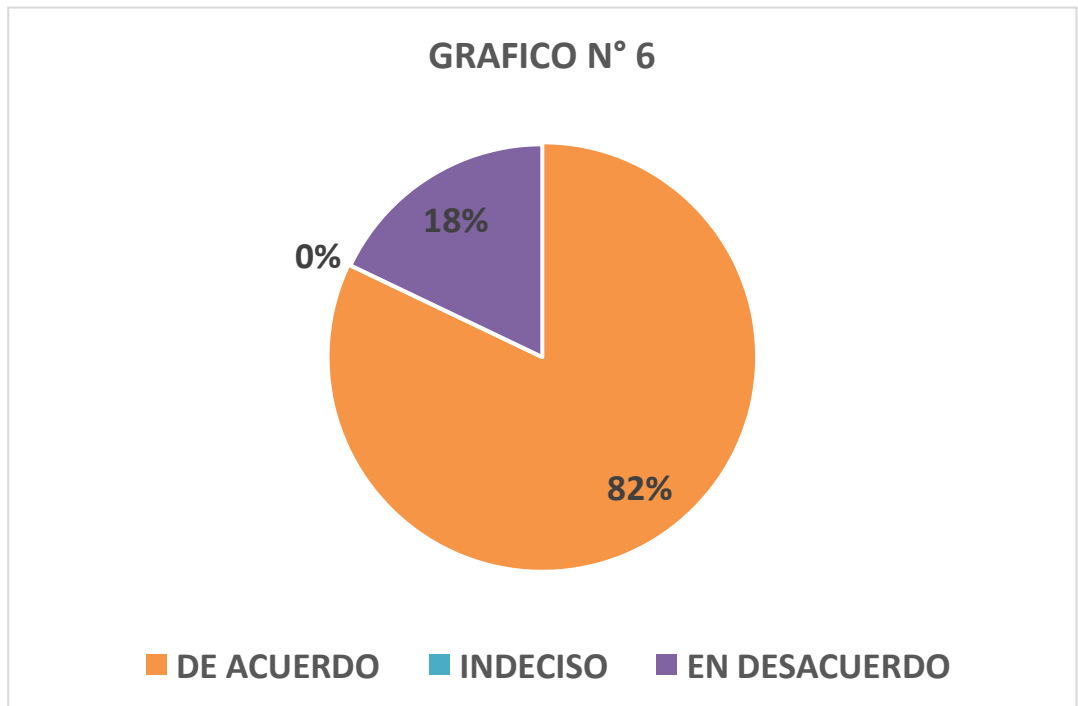
**En su centro de trabajo, se percibe actitud, colaboración y armonía al trabajar en equipo**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	55	82
Indeciso	0	0
En desacuerdo	12	18
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Los resultados indican que el 82% de trabajadores inmersos en el estudio tienen buena predisposición, armonía y son colaborativos para impulsar el trabajo en equipo, lo que conlleva a integrarse más para cumplir las actividades eficientemente, con el propósito de contribuir al desarrollo integral y sostenido de FACENI y el 18% está en desacuerdo, expresando que las reglas no son claras y en muchos casos se modifican sin sustento alguno, dificultando de esa forma el logro de las metas establecidas.



**TABLA N° 7**

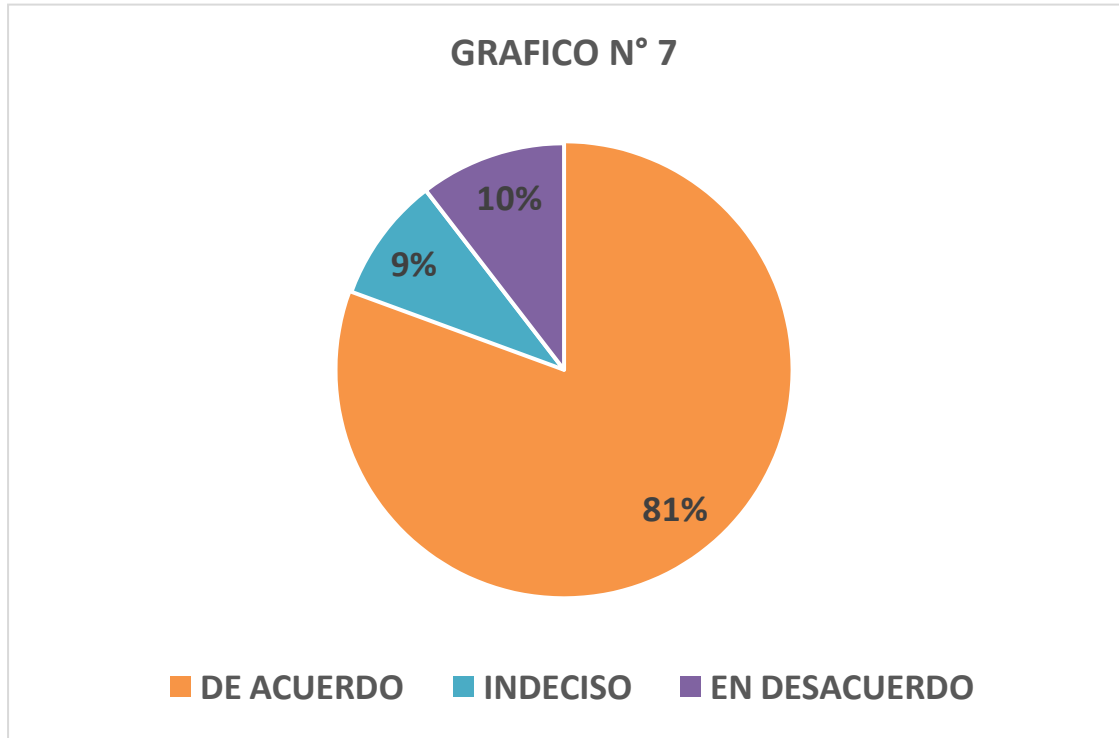
**Para determinar los grupos de trabajo se toma en cuenta la estructura orgánica y la unidad de dirección para desarrollar Facultad**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	54	81
Indeciso	6	9
En desacuerdo	7	10
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

El 81% de personas inmersas en el estudio responden que la conformación de los equipos o grupos de trabajo se realiza en base a la estructura orgánica en sus componentes: órganos de dirección, apoyo, asesoría, línea, etc; teniendo en cuenta los diversos niveles jerárquicos, el principio de unidad de dirección y los objetivos establecidos; en cambio el 10% está en desacuerdo, manifestando que su accionar se efectúa de manera personal, por la naturaleza de sus actividad y el 9% está indeciso para emitir alguna respuesta.



**TABLA N° 8**

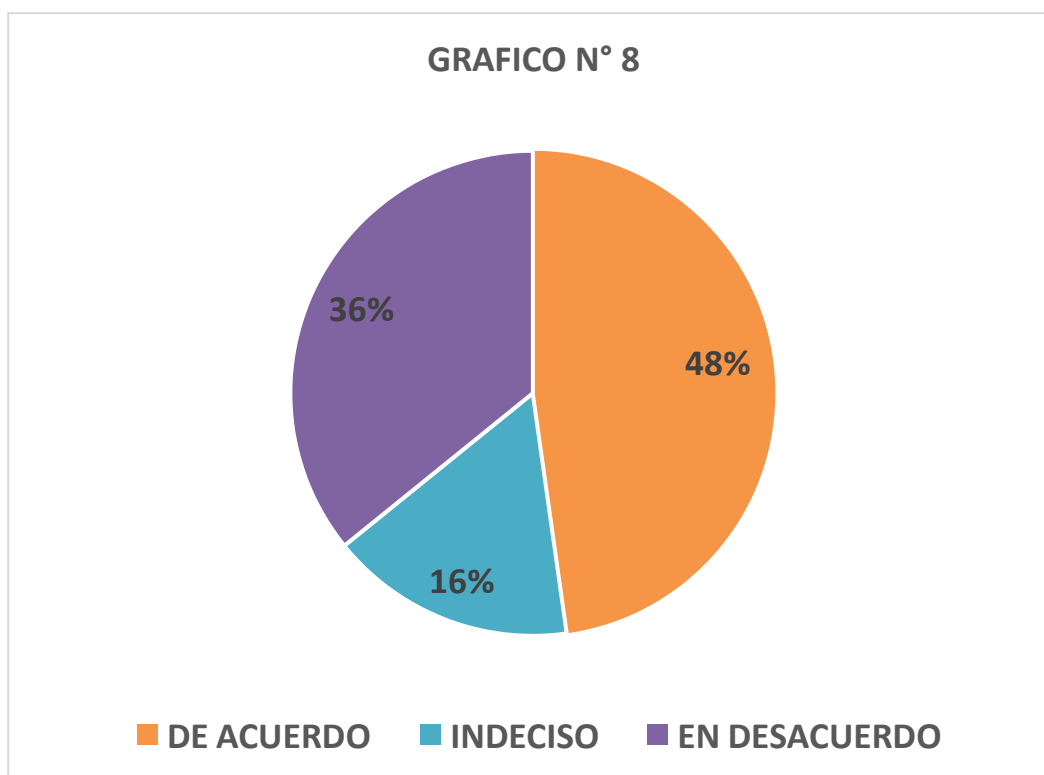
**Dentro de la política de desarrollo de la Facultad que labora, se forman grupos de interés basados en objetivos y cualidades comunes**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	32	48
Indeciso	11	16
En desacuerdo	24	36
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Es importante entender las opiniones de los involucrados en la investigación. Por ello, el 48% señala que los grupos de trabajo en esencia se constituyen por objetivos definidos, claros y comunes en cuanto a características de las actividades y de los integrantes de los equipos; cuya colaboración, solidaridad y predisposición por hacer bien las cosas, permiten un desarrollo sostenible y efectivo de FACENI. Por su parte, el 36% expresa lo contrario, manifestando que los equipos de trabajo no son conformados por capacidad sino por conveniencia, creando malestar laboral y organizacional, y el 16% de trabajadores están indecisos por desconocer lo requerido.



**TABLA N° 9**

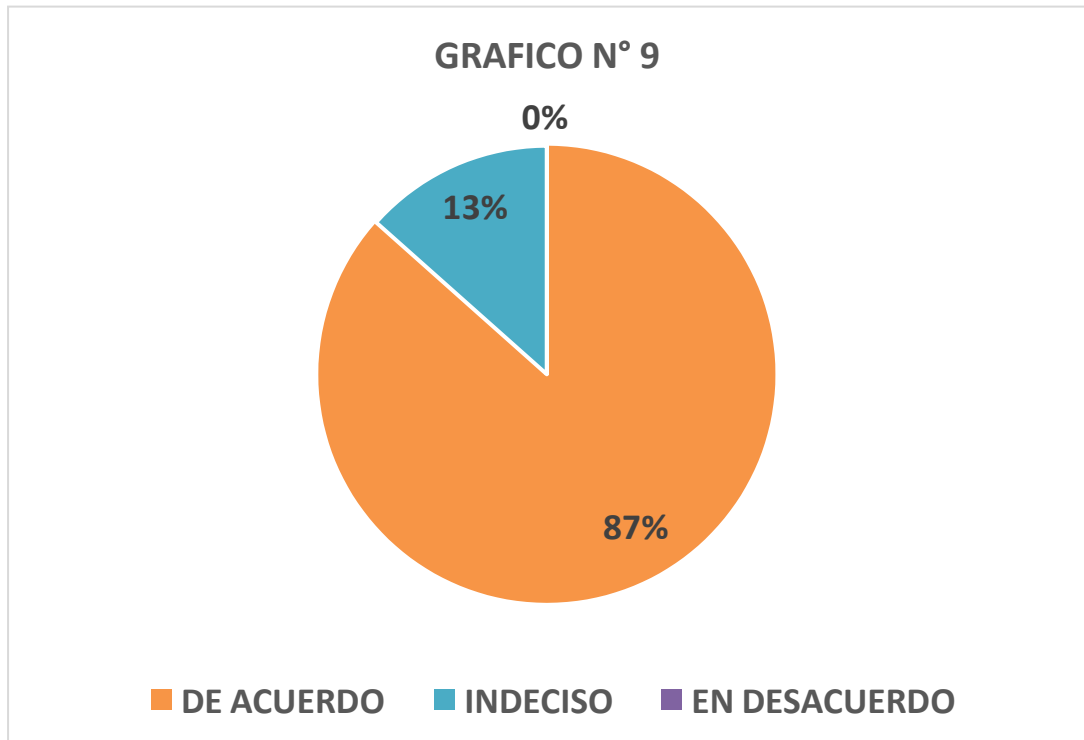
**Cree que los grupos de trabajo cumplen con la tarea asignada**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	58	87
Indeciso	9	13
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

A pesar de las circunstancias y políticas que conllevan a conformar los grupos de trabajo, el 87% de integrantes de la muestra de estudio establece cumplir con la tarea o labor asignada en el tiempo, cantidad y calidad, tendiente a contribuir al desarrollo del centro laboral y el 13% está indeciso para dar alguna opinión sobre el caso.



**TABLA N° 10**

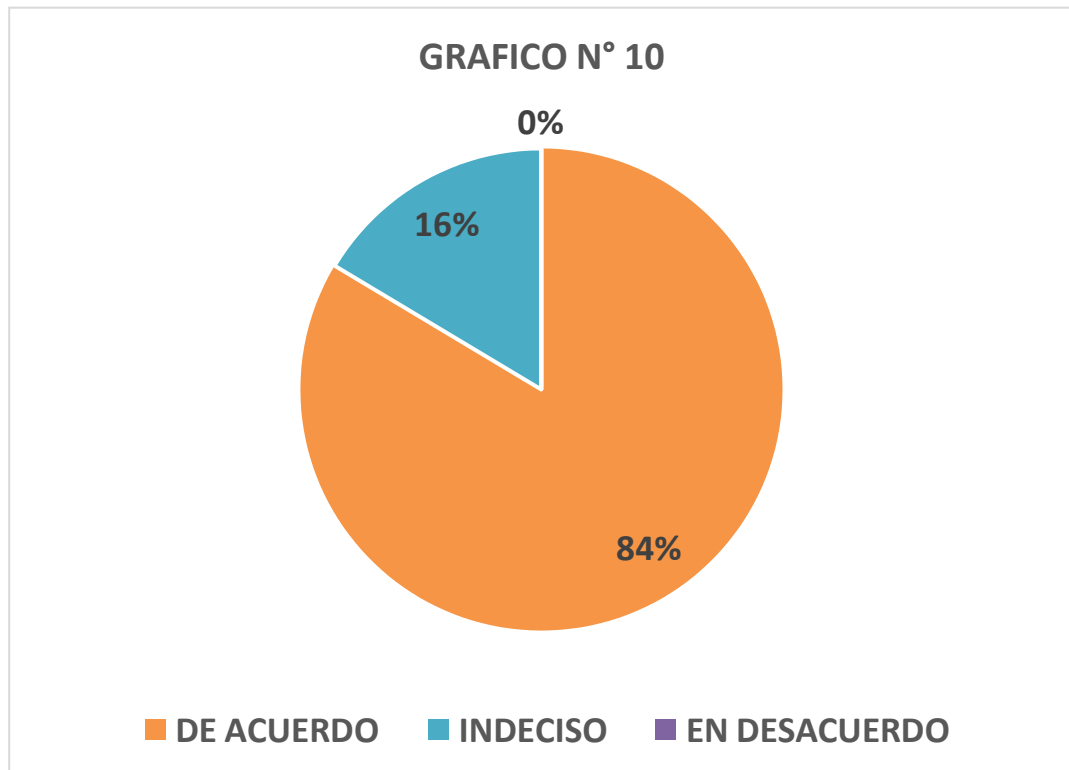
**En funcion al trabajo en equipo o de grupo, al interior se discuten o debaten las actividades a realizar de forma colectiva**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	56	84
Indeciso	11	16
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

El 84% de encuestados indica que las actividades a realizar como equipo de trabajo son analizadas, discutidas y consensuadas para maximizar los resultados según objetivos a lograr, respetando los procedimientos y normas que rigen el trabajo, con la finalidad de contribuir al desarrollo de la Facultad inmersa en el estudio y el 16% no opina al respecto.



**TABLA N° 11**

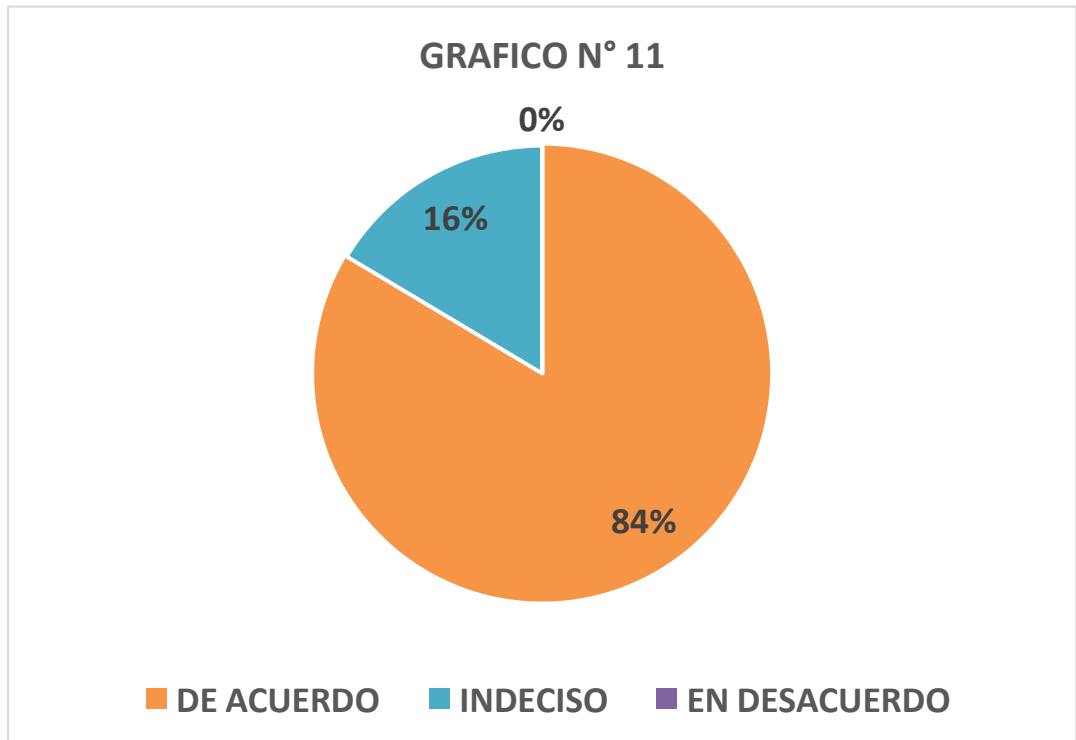
**Las políticas de gestión, establecen un desarrollo sostenible de FACENI -  
UNICA**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	56	84
Indeciso	11	16
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Durante el periodo de estudio, el 84% de encuestados consideran que los lineamientos, reglas o políticas de gestión son adecuadas para un desarrollo sostenible de FACENI, considerando satisfacer las necesidades presentes sin comprometer las del futuro y el 16% se encuentra como indecisos.



**TABLA N° 12**

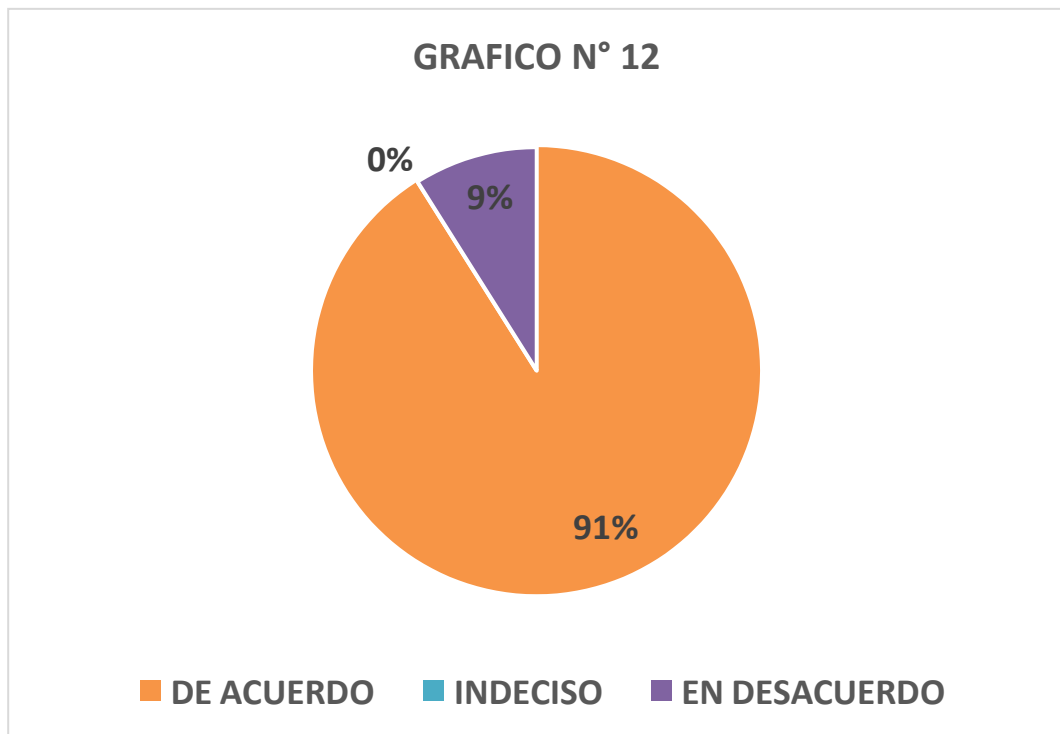
**El desarrollo de los grupos de trabajo se da en funcion a la formación y experiencia de sus integrantes**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	61	91
Indeciso	0	0
En desacuerdo	6	9
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Dentro del contexto de las políticas y estrategias de gestión, el 91% de trabajadores inmersos en el estudio, establecen que el desarrollo y éxito de los grupos de trabajo se debe a la capacidad, experiencias y vivencias de sus integrantes, quienes tienen claro las perspectivas de desarrollo de FACENI y el 9% está en desacuerdo, expresando que el desarrollo de los grupos de trabajo se ve limitado por la falta de recursos y comunicación oportuna de lo que se requiere para lograr las metas comunes.



**TABLA N° 13**

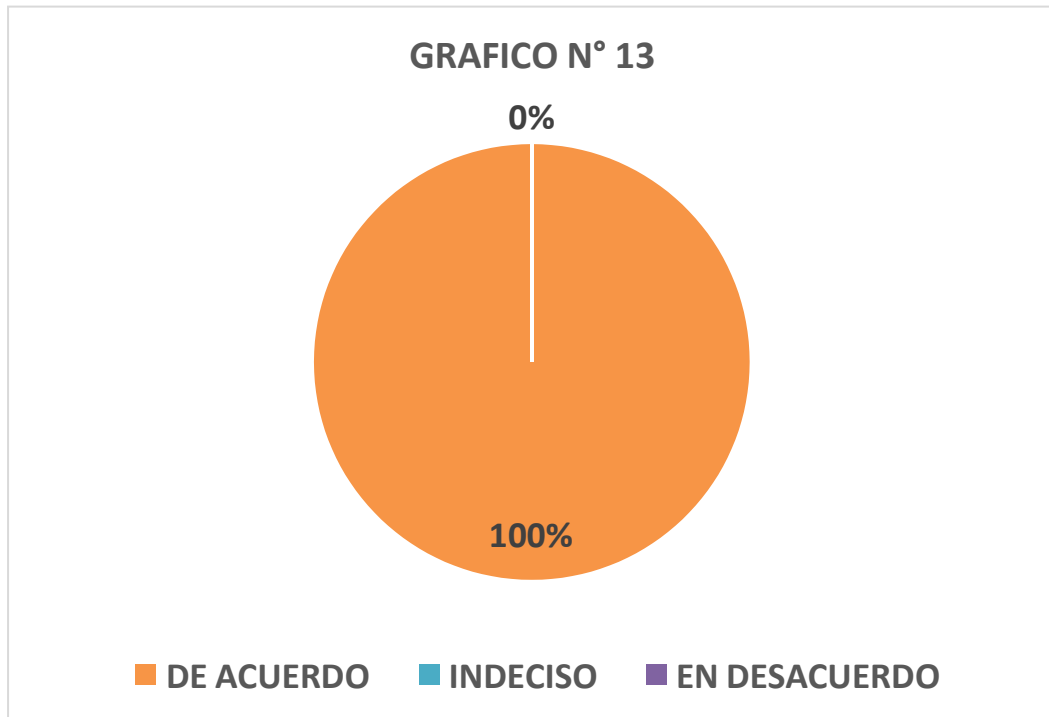
**El desempeño de los grupos de trabajo, está en relación a las exigencias laborales y lineamientos de dirección de FACENI – UNICA**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	67	100
Indeciso	0	0
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Dentro del contexto de la diversidad de operaciones, actividades o tareas, el 100% de encuestados, considera que el desempeño o rendimiento de los grupos de trabajo está relacionado a las exigencias laborales y lineamientos de dirección, que orientan como hacer bien las cosas.



**TABLA N° 14**

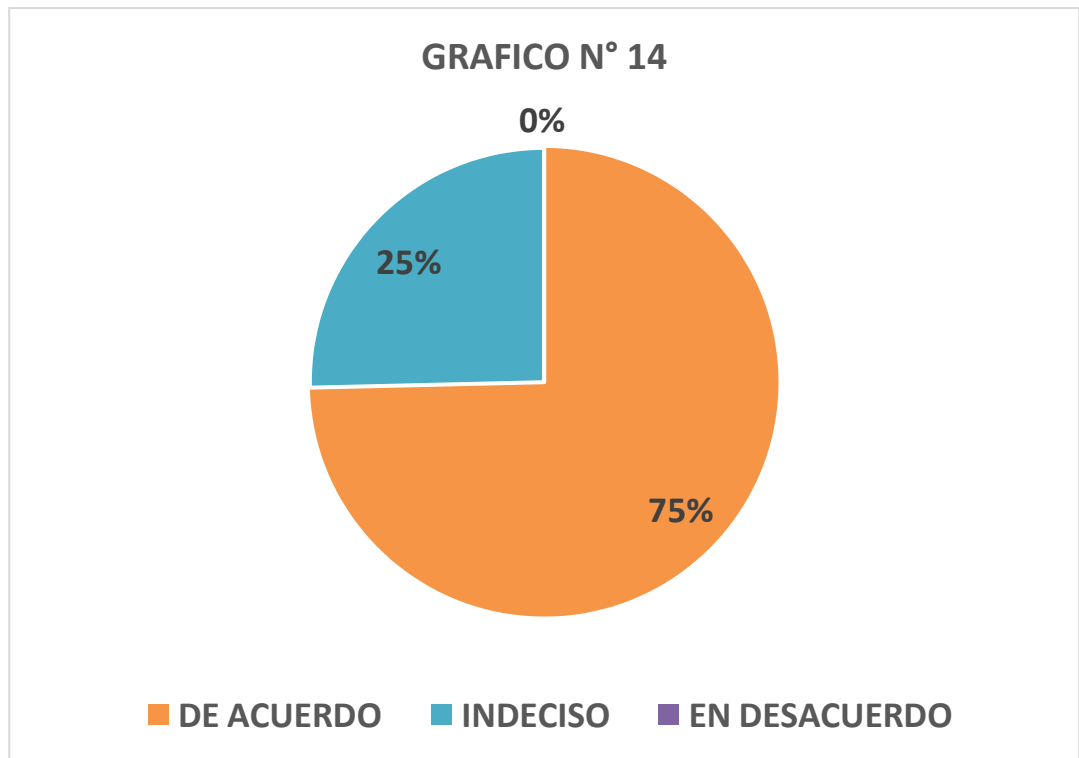
**El desarrollo se refleja en el aspecto académico, cuyo resultado es la calidad de sus profesionales**

<b>RESPUESTA</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
De acuerdo	50	75
Indeciso	17	25
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

El 75% de personas que emitieron opinión, manifiestan que el desarrollo de FACENI de observa en la calidad de sus profesionales, producto de un formación oportuna y acorde a las necesidades del mercado laboral y un 25% está indeciso. Es decir, no opinan a favor ni en contra de lo solicitado.



**TABLA N° 15**

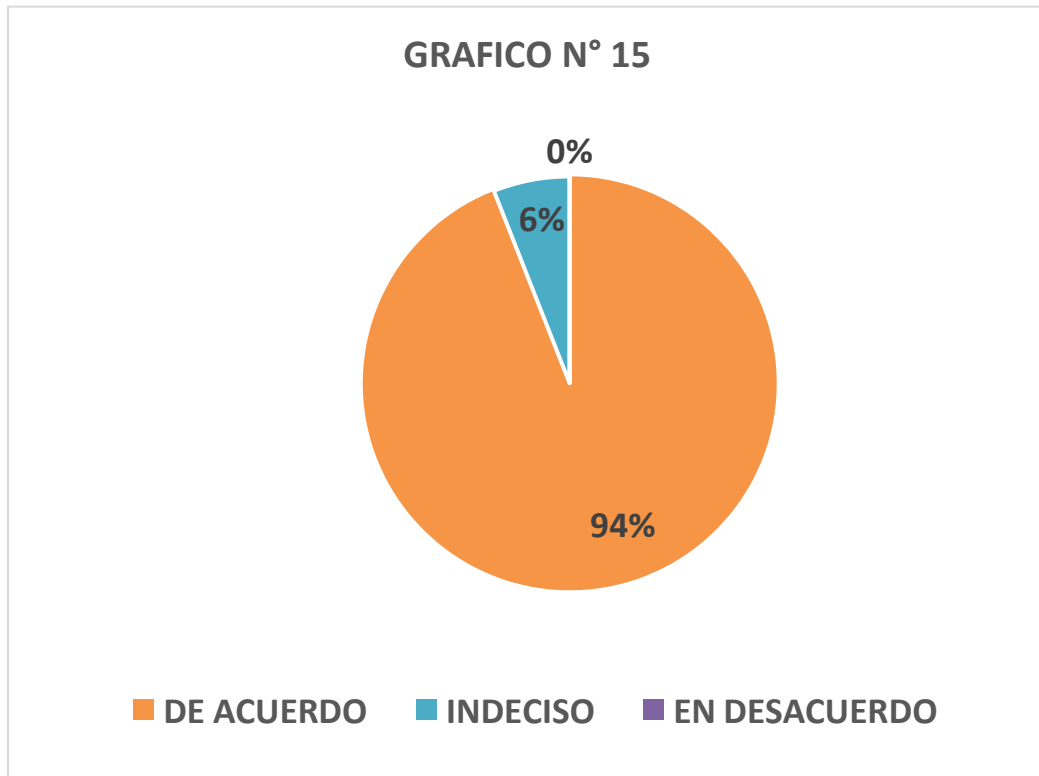
**En función a la labor administrativa, los grupos de trabajo han logrado las metas y objetivos según plan operativo y estratégico de la Facultad**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	63	94
Indeciso	4	6
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Como se puede apreciar, desde el punto de vista administrativo el 94% de los involucrados en la investigación expresan haber logrado las metas y objetivos acorde al plan operativo y estratégico de FACENI, en cambio el 6% está indeciso para responder.



**TABLA N° 16**

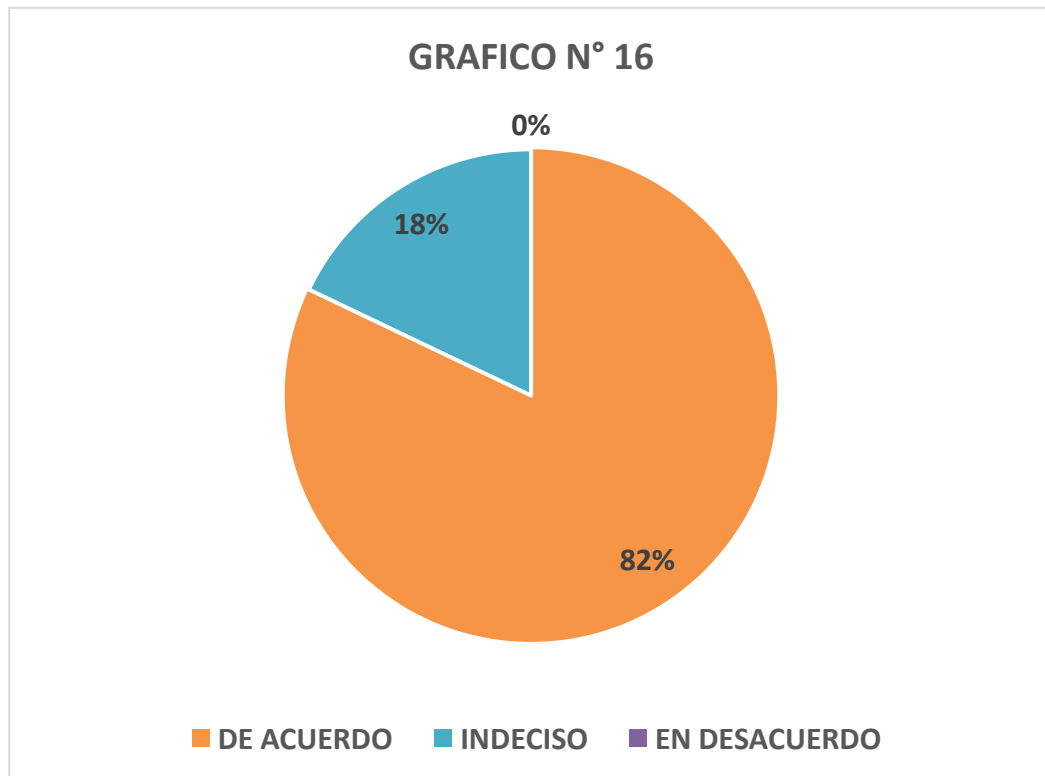
**La Facultad en la cual labora, cuenta con la infraestructura suficiente y adecuada para cumplir con el rol académico, administrativo y de investigación acorde con las exigencias del estudiante y público usuario en general**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	55	82
Indeciso	12	18
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Dentro del contexto de desarrollo, el 82% de encuestados considera que FACENI cuenta con la infraestructura necesaria para cumplir con eficacia su rol académico, administrativo y de investigación, cuyo resultado se refleja en la calidad de sus estudiantes dada la demanda y oportunidades laborales y el 18% está indeciso para responder.



**TABLA N° 17**

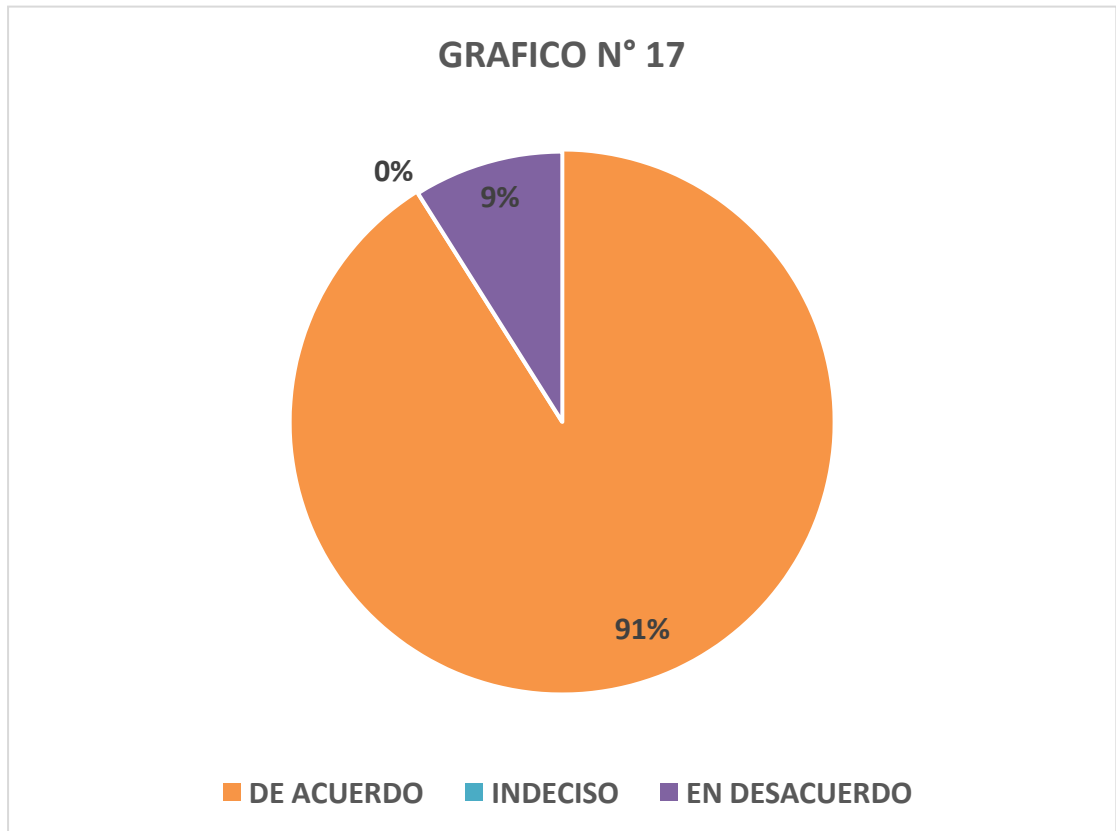
### **Cada año FACENI – UNICA, logra productividad laboral y organizacional**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	61	91
Indeciso	0	0
En desacuerdo	6	9
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Según nivel y cargo que desempeñan, el 91% de docentes y personal administrativo manifiesta lograr la productividad laboral y organizacional, en razón al cumplimiento de su jornada laboral y predisposición por la mejora continua en cada actividad que participan de forma individual como de grupo. Contrariamente, el 9% responde que en FACENI a pesar de las exigencias, los integrantes no responden a la productividad, indicando que no cuentan con los recursos necesarios y políticas que impulsen el trabajo colaborativo o de equipo.



**TABLA N° 18**

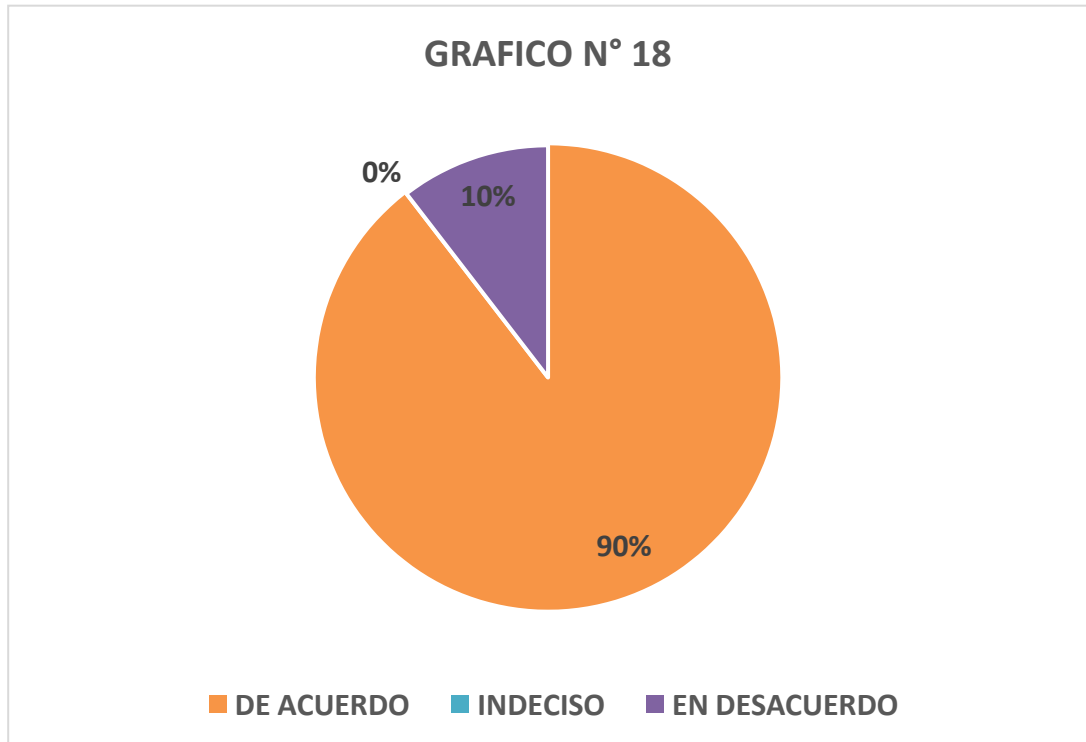
**Para cumplir eficazmente con el trabajo asignado, los equipos de trabajo establecidos en la Facultad que labora, consideran y coordinan las actividades para optimizar Gestión**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	60	90
Indeciso	0	0
En desacuerdo	7	10
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Constituido los equipos de trabajo, la mayoría representados por el 90% responden que sus integrantes analizan y coordinan las actividades con el propósito de optimizar la gestión, para impulsar el desarrollo sostenible de FACENI y el 10% está en desacuerdo, expresando que los equipos de trabajo no cumplen con la tarea debido a la falta de recursos que exige su actividad.



**TABLA N° 19**

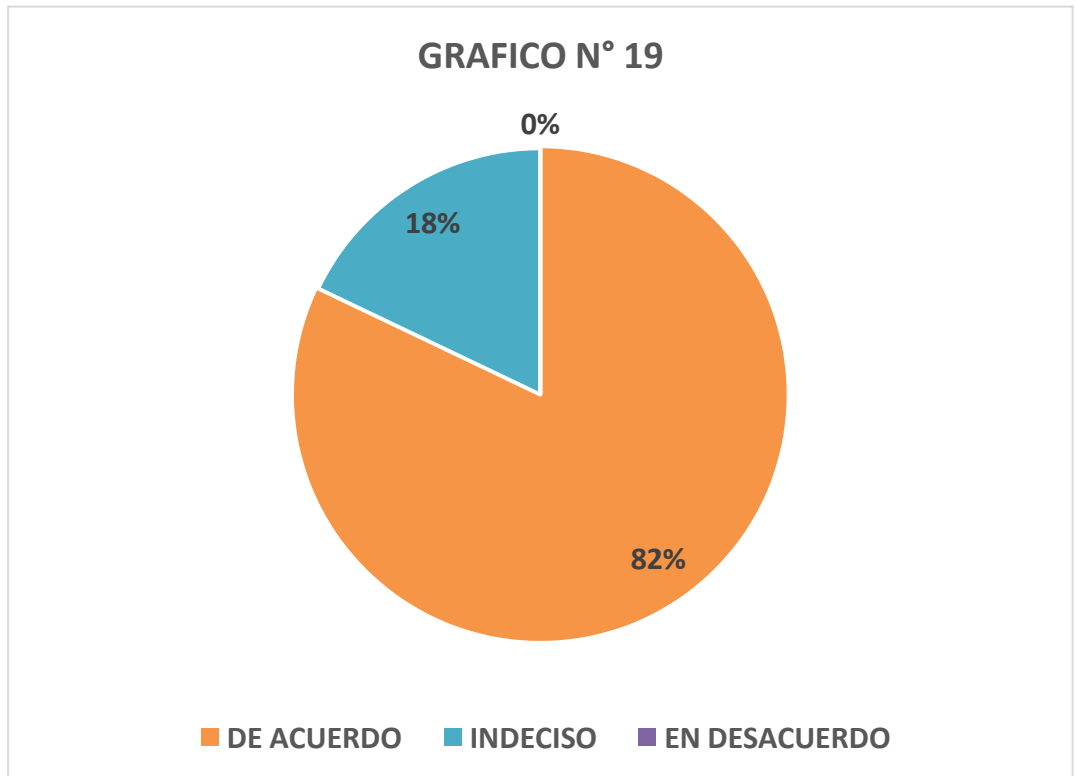
**Los mecanismos, relaciones y reglas de funcionamiento de los grupos de trabajo, refleja la consistencia y coherencia de sus integrantes**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	55	82
Indeciso	12	18
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

Es importante resaltar la disciplina de cada integrante de los grupos de trabajo, ya que el 82% señala que las reglas, mecanismos o procedimiento que rige el funcionamiento de cada equipo de trabajo, manifiesta la consistencia, coherencia y predisposición de sus componentes para cumplir su labor y el 18% está indeciso para expresar alguna idea sobre lo requerido.



**TABLA N° 20**

**El trabajador administrativo y docente está en condiciones de analizar, interpretar y controlar la calidad de la información que requiere para un eficaz desempeño de los grupos de trabajo y desarrollo organizacional**

RESPUESTA	N°	%
De acuerdo	67	100
Indeciso	0	0
En desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

El resultado muestra que el 100% de los involucrados en la investigación, tienen la voluntad y capacidad para analizar, interpretar y controlar la calidad de la información, que exige la maximización de los resultados de parte del equipo de trabajo y de la organización en su conjunto.



**TABLA N° 21**

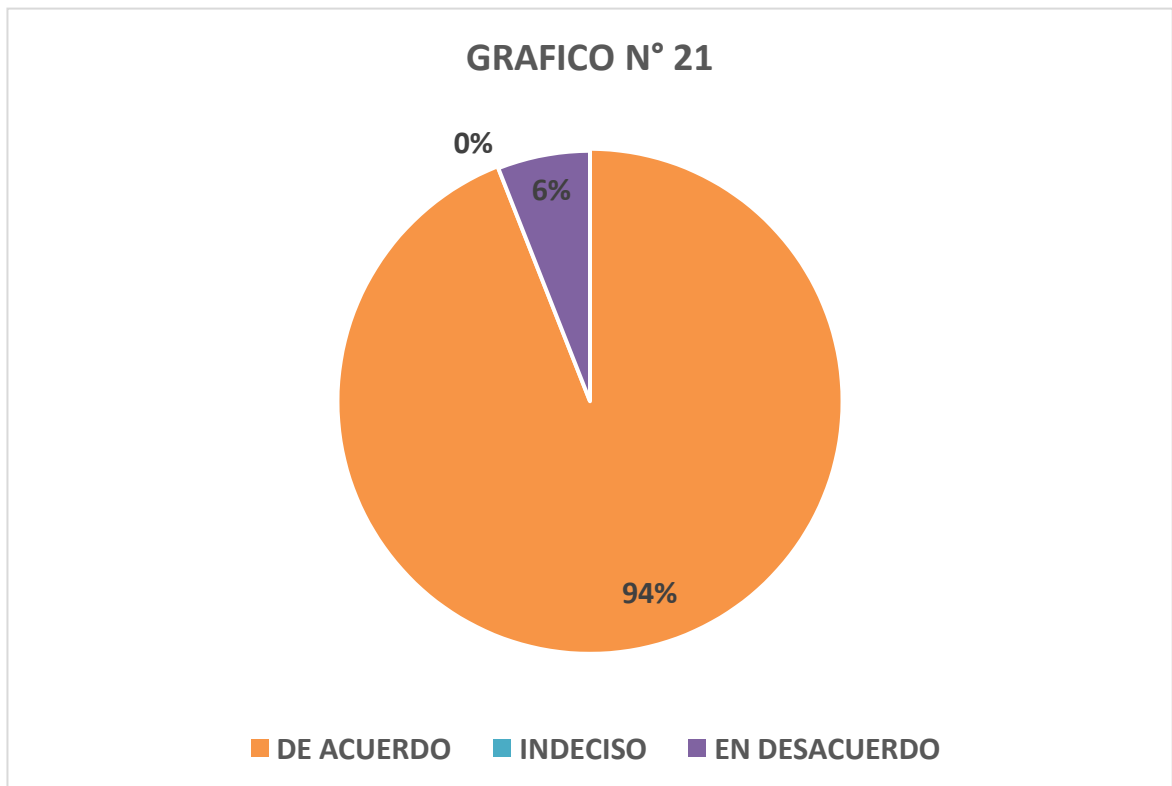
**El trabajador está preparado para laborar en equipo y manejar adecuadamente los recursos que se le asigne para cumplir con su labor, tendiente a un efectivo desarrollo organizacional**

<b>RESPUESTA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
De acuerdo	63	94
Indeciso	0	0
En desacuerdo	4	6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos de la encuesta

Elaboración propia de la tesista

El 94% de personas inmersas en el estudio responden estar preparadas para trabajar en equipo y administrar adecuadamente los recursos asignados para cumplir con la tarea que exige el grupo y cargo que desempeñan, todo ello tendiente al desarrollo efectivo de FACENI y el 6% considera que en algunos aspectos les falta conocimiento y por ende preparación específica sobre la actividad a desarrollar por el grupo.



## 6.2. Discusión de resultados

Los resultados arribados en la investigación, permiten establecer en un 88% que el desarrollo de FACENI - UNICA, se debe al comportamiento de los grupos de trabajo y cumplimiento de expectativas de desarrollo.

Por lo tanto, dentro del contexto de desarrollo sostenible de FACENI, el 72% de los equipos de trabajo establecen cumplir el rol encomendado, según tamaño, dinámica y cohesión de trabajo; en tanto el 91% manifiesta que el comportamiento de los grupos de trabajo refleja disciplina por el cumplimiento de las normas que rigen su accionar y por ende el funcionamiento de FACENI, resaltando en ello formación, experiencia y capacidad de sus integrantes.

Por su parte, el 82% afirma que el desarrollo de FACENI y cumplimiento de actividades por parte de los grupos o equipos de trabajo, se debe a la estructura orgánica, principio

de unidad de dirección, infraestructura para cumplir rol académico, administrativo y de investigación; dando lugar a que cada integrante de los equipos de trabajo participe de forma activa para analizar, interpretar, discutir y proponer procedimientos para hacer mejor las cosas.

En tal sentido, el 94% establece que los docentes y personal administrativo de FACENI están en condiciones de interpretar y controlar la calidad de la información, manejar adecuadamente los recursos para lograr metas, objetivos, productividad laboral y organizacional, con el propósito de contribuir oportunamente al desarrollo de la Facultad.

En consecuencia, lo expresado se confirma con los resultados de la comprobación estadística de la hipótesis, al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, donde se establece que: El comportamiento de los grupos de trabajo influye directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019, ya que el resultado arribado de 299.21 supera al valor crítico de 55.7585. Hecho que se sustenta con la comprobación de las hipótesis específicas, en lo referente a propiedades, tipos y etapas de comportamiento de los grupos de trabajo, para lo cual los resultados obtenidos superan al valor crítico.

Todo lo expuesto, se reafirma con los resultados que se especifican en los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local.

## CONCLUSIONES

Los resultados del estudio permiten llegar a las siguientes conclusiones.

- ◆ El comportamiento de los grupos de trabajo, en cuanto a propiedades, tipos y etapas influye en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica.
- ◆ Las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo en lo referente a identidad, expectativas, tamaño, dinámica, cohesión, cumplimiento de normas, actitud, colaboración, entre otros influyen en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica.
- ◆ Los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo, según nivel jerárquico o de mando, tarea e interés influyen en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica.
- ◆ Las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo según formación, experiencia, exigencias laborales y políticas de gestión influyen en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica.

## RECOMENDACIONES

- ◆ Para un desarrollo sostenido en el tiempo, las autoridades y directivos de la Facultad de Ciencias económicas y negocios internacionales deben establecer lineamientos para impulsar un liderazgo efectivo con visión de futuro, teniendo en cuenta los intereses y bienestar de los grupos de trabajo.
- ◆ Es necesario para un desarrollo permanente de la Facultad de Ciencias económicas y negocios internacionales, impulsar mediante sus integrantes adecuados canales de comunicación, que permitan integrar las actividades dentro un ambiente laboral y organizacional adecuado a las circunstancias.
- ◆ El éxito de toda organización como la Facultad de Ciencias económicas y negocios internacionales depende de la predisposición que tengan sus integrantes, lo que conlleva a que las autoridades y directivos implementen reglas claras, que oriente el comportamiento y accionar de los grupos de trabajo, donde predomine la colaboración y compañerismo.
- ◆ Las autoridades y directivos de la Facultad de Ciencias económicas y negocios internacionales deben tener en cuenta que su desarrollo depende de procesos de cambio basados en la creatividad e innovación que conlleven al fortalecimiento y productividad de los grupos de trabajo.

## FUENTES DE INFORMACION

- Almeyda, C. (2017), realizo en Chincha, la tesis titulada: Trabajo en equipo primera herramienta para desarrollar la inteligencia interpersonal.  
  
<http://repositorio.autonomaeica.edu.pe/bitstream/autonomaeica/354/1/CESAR%20ALMEYDA%20AVALOS-TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PRIMERA%20HERRAMIENTA%20PARA%20DESARROLLAR%20LA>
- Anzola Rojas, S. (2000): Curso Básico de Administración de empresas; editorial McGeawHill, Colombia.
- Ávila Costa, R.B. (2001): Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación; Editorial Estudios y Ediciones R.A., Lima – Perú.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación, México, Editorial Prentice-Hall
- Carhuancha, S. (2019). El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018. Lima – Peru.

[http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO\\_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chiavenato I. (2000): “Administración de Recursos Humanos”- Quinta Edición, Colombia.
- Chiavenato I. (2006): “Introducción a la Teoría General de la Administración”- Séptima Edición, México.
- Chiavenato, I. (2007): “Administración de Recursos Humanos- El capital humano en las Organizaciones”- Octava Edición, México.
- Enríquez, L. (2013). El desarrollo organizacional y el trabajo en equipo del “ILUSTRE MUNICIPIO DE LATACUNGA, Ambato – Ecuador  
  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6086/1/106%20o.e..pdf>
- Gómez Mejía L., Balkin D. y CARDY R. (2000): “Dirección y Gestión de Recursos Humanos” – Tercera Edición, España.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación, México, Editorial Mc Graw Hill.

- HEINZ KOONTZ, WEIHRICH, CANNICE M.; (2012): “Administración” -  
Decimocuarta edición, México.
  
- Peña, E. y Prado, R. (2018). *Resistencia al Cambio y Trabajo en equipo en el Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016*. Lima – Perú.  
  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1433/MAESTRO%20%20Prado%20Fern%c3%a1ndez%2c%20Ruth%20Indira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  
- Robbins, Stephen P. y de Cenzo, D. A.; (2009): “Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones.
  
- Robbins Stephen P., Judge T. (2012): “*Comportamiento Organizacional*”- 17 ediciones, México.
  
- Segredo, A. (2015). *Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico, La Habana – Cuba*.  
  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1575181315000212?token=BA54C2B36957A5003576A5AB911DB8C4A69FA5039A64030A9FDC8617D9090DE8345D0B34951E29C6>

6C5CDAF1CAC76926&originRegion=us-  
east-1

- Werther W. B. y Keith D. (2008); “Administración de Recursos Humanos- El Capital Humano de las Empresas”- Sexta edición, México.

# ANEXOS

## 1.-CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA” DE ICA

ESCUELA DE POSGRADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO Y EL DESARROLLO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES (FACENI) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑOS 2017 - 2019”

### ENCUESTA

**INSTRUCCIONES:** Señores: Docentes / trabajadores, con la amabilidad que los caracteriza, para analizar la problemática, le solicitamos responder con objetividad y claridad las preguntas del cuestionario; indicando que los datos solo servirán para sustentar el trabajo de investigación, siendo la encuesta anónima.

---

#### Preguntas

1. ¿A su conocimiento, en los últimos tres (3) años la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales – UNICA, ha cumplido con las expectativas de desarrollo acorde con lo planificados?  
De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )
2. ¿A su entender, el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales – UNICA se debe al comportamiento de los grupos de trabajo establecidos por oficinas, direcciones o departamentos?  
De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )
3. ¿Los grupos de trabajo establecidos cumplen su rol de acuerdo a la identidad y expectativas correspondientes?  
De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )
4. ¿El comportamiento de los grupos de trabajo se rige por tamaño, dinámica y cohesión?  
De acuerdo ( )      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )
5. ¿El actuar de los grupos de trabajo se rigen por el cumplimiento de normas según tarea o actividades a realizar?

- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
6. ¿En su centro de trabajo, se percibe identidad, actitud, colaboración y armonía al trabajar de forma conjunta en equipo o grupo?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
7. ¿A su entender, para determinar los grupos de trabajo se toma en cuenta la estructura orgánica y la unidad de dirección para desarrollar Facultad?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
8. ¿Dentro de la política de desarrollo de la Facultad que labora, se forman grupos de interés basados en objetivos y cualidades comunes?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
9. ¿Generalmente cree que los grupos de trabajo cumplen con la tarea asignada?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
10. ¿En función al trabajo en equipo o de grupo, al interior se discuten o debaten las actividades a realizar de forma colectiva?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
11. ¿De acuerdo a políticas de gestión se establece un desarrollo sostenible de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales - UNICA?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
12. ¿El desarrollo de los grupos de trabajo se da en función a la formación y experiencia de sus integrantes?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
13. ¿El desempeño de los grupos de trabajo, está en relación a las exigencias laborales y lineamientos de dirección de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales – UNICA?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
14. ¿A su opinión, el desarrollo se refleja en el aspecto académico, cuyo resultado es la calidad de sus profesionales?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )
15. ¿En función a la labor administrativa, los grupos de trabajo han logrado las metas y objetivos según plan operativo y estratégico de la Facultad?
- De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

16. ¿La Facultad en la cual labora, cuenta con la infraestructura suficiente y adecuada para cumplir con el rol académico, administrativo y de investigación acorde con las exigencias del estudiante y público usuario en general?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

17. ¿Cada año la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales – UNICA, logra productividad laboral y organizacional?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

18. ¿A su opinión, para cumplir eficazmente con el trabajo asignado, los equipos de trabajo establecidos en la Facultad que labora, consideran y coordinan las actividades para optimizar Gestión?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

19. ¿Los mecanismos, relaciones y reglas de funcionamiento de los grupos de trabajo, refleja la consistencia y coherencia de sus integrantes?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )      En desacuerdo ( )

20. ¿A su conocimiento, el trabajador administrativo y docente está en condiciones de analizar, interpretar y controlar la calidad de la información que requiere para un eficaz desempeño de los grupos de trabajo y desarrollo organizacional?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

21. ¿A su parecer, el trabajador está preparado para laborar en equipo y manejar adecuadamente los recursos que se le asigne para cumplir con su labor, tendiente a un efectivo desarrollo organizacional?

De acuerdo ( )                      Indeciso ( )                      En desacuerdo ( )

Nombre \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ encuestador:

Lugar: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	BIBLIOGRAFIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL.</b></p> <p>¿De qué manera influye el comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo influyen las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL.</b></p> <p>El comportamiento de los grupos de trabajo influye directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL.</b></p> <p>Analizar la influencia del comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la influencia de las propiedades de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.</li> <li>Determinar la influencia de los tipos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Comportamiento de Grupos de Trabajo</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Propiedades de grupos</li> <li>✓ Etapa de desarrollo de grupos de trabajo</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Desarrollo de FACENI - UNICA</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aspecto Académico</li> <li>✓ Aspecto Administrativo</li> <li>✓ Infraestructura</li> <li>✓ Gestión y productividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tipo, Nivel y Diseño</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tipo:</b> Cuantitativa / Fáctica</li> <li>✓ <b>Nivel:</b> Explicativa</li> <li>✓ <b>Diseño:</b> No experimental</li> </ul> </li> <li><b>Población y Muestra</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Población:</b> Docentes 51 y 16 Trabajadores administrativos</li> <li>✓ <b>Muestra:</b> n= 67 entre docente (51) y Trabajadores (16)</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encuesta</li> <li>✓ Análisis Documental</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Revisión de libros, leyes, reglamentos, manuales, entre otros</li> </ul> <p><b>DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización y codificación de datos</li> <li>• Tabulación de datos</li> <li>• Cuadros y representaciones estadísticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ANZOLA ROJAS, Servulo (2000): Curso Básico de Administración de empresas; editorial McGrawHill, Colombia.</li> <li>✓ ÁVILA COSTA, R.B. (2001): “Cómo Elaborar Tesis y/o Investigación; Editorial Estudios y Ediciones R.A., Lima – Peru</li> <li>✓ CHIAVENATO, Idalberto (2007): “Administración de Recursos Humanos- El capital humano en las Organizaciones”- Octava Edición, México.</li> <li>✓ HEINZ KOONTZ, WEIHRICH, CANNICE Mark; (2012): “Administración” - Decimocuarta edición, México.</li> <li>✓ ROBBINS, Stephen P. y de Cenzo, David A.; (2009): “Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones.</li> </ul>

<p>Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo influyen los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?</li> <li>• ¿Cómo influyen las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019?</li> </ul>	<p>“San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los tipos de comportamiento de los grupos de trabajo influyen directamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.</li> <li>• Las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo influyen significativamente en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” – Ica, años 2017 – 2019.</li> </ul>	<p>de comportamiento de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la influencia de las etapas de desarrollo de los grupos de trabajo en el desarrollo de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga – Ica, años 2017 – 2019.</li> </ul>				
--	--	---	--	--	--	--