

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Trabajo en Equipo y Cultura Organizacional de Dirección
Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. Antonia Quispe Medina
: Bach. Ruth Mirian Tenorio Bellido

Asesor : Lic. Luz de Aurora Cardenas Cabello

**Línea de Investigación
Institucional** : Ciencias empresariales y gestión de los recursos

**Fecha de inicio y
culminación** : enero de 2019/ junio 2021

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
TESIS

TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES AYACUCHO, 2018

ELABORADO POR:

Bach. Antonia Quispe Medina
Bach. Ruth Miriam Tenorio Bellido

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS:
APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES

DECANO : DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER JURADO : MTRA. GUTARRA ELIAS, ROCIO MIRELLA

SEGUNDO JURADO : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ, GRACIELA
SOLEDAD

TERCER JURADO : MTRO. VARGAS ARISTE, YULIANA

Huancayo, 08 de agosto de 2023

**TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES AYACUCHO, 2018**

ASESOR
LIC. LUZ DE AURORA CARDENAS CABELLO

DEDICATORIA

La presente tesis dedicamos a Dios por guiarnos en nuestros caminos y lograr nuestros objetivos; por su gratitud, sutileza y amor.

A nuestros hijos, que son el motor y motivo para seguir en nuestra superación profesional, y que estas nos brindarán aprovechar nuevas oportunidades y experiencias laborales anheladas.

Antonia y Ruth

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por culminar satisfactoriamente nuestra formación profesional; que era nuestro sueño anhelado, y, orgullo para nuestros familiares y amigos.

Agradecemos a cada uno de los docentes y compañeros de Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, quienes cumplieron papel fundamental en nuestra formación. Además, el compromiso de trabajar en equipo, lealtad y empatía para concluir nuestra carrera profesional.

A nuestra Asesora la Lic. Luz Aurora Cárdenas Cabello por guiarnos, paciencia, dedicación y compromiso en el desarrollo de la presente investigación.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Transporte y Comunicación – Ayacucho, por la participación activa en la aplicación de los instrumentos de la investigación.

Antonia y Ruth



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AYACUCHO, 2018

Cuyo autor(es) : ANTONIA QUISPE MEDINA.

RUTH MIRIAN TENORIO BELLIDO.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. LUZ DE AURORA CARDENAS CABELLO.

Que fue presentado con fecha 15.03.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 30.03.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **8%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 31 de Marzo del 2023.



Dr. Amando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS.....	II
ASESOR.....	IV
DEDICATORIA.....	V
ARADECIMIENTO.....	VI
CONTENIDO.....	VIII
CONTENIDO DE TABLAS.....	XI
CONTENIDO DE FIGURAS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPÍTULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2 Delimitación del problema.....	18
1.2.1 Delimitación espacial.....	18
1.2.2 Delimitación temporal.....	18
1.2.3 Delimitación conceptual.....	18
1.3 Formulación del problema.....	18
1.3.1 Problema general.....	18
1.3.2 Problemas específicos.....	19
1.4 Justificación.....	19
1.4.1 Social.....	19
1.4.2 Teórica.....	19
1.4.3 Metodológica.....	19
Justificación de conveniencia.....	20
1.5 Objetivos de la investigación.....	20
1.5.1 Objetivo general.....	20
1.5.2 Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes.....	21

	IX
2.1.1 Internacional.....	21
2.1.2. Nacionales	23
2.1.3. Regional	26
2.2. Bases teóricas o científicas	27
2.2.1. Trabajo en equipo.....	27
2.2.2. Cultura organizacional	32
2.3. Marco conceptual	37
CAPÍTULO III.....	38
HIPÓTESIS.....	38
3.1 Hipótesis general	38
3.2 Hipótesis específicas	38
3.3 Variables.....	38
3.3.1 Variable independiente.....	38
3.3.2 Variable dependiente.....	38
3.4 Operacionalización de las variables	39
CAPÍTULO IV.....	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1. Método de investigación	40
4.2. Tipo de investigación	40
4.3 Nivel de investigación	40
4.4 Diseño de la investigación.....	40
4.5 Población y muestra	41
4.5.1 Población.....	41
4.5.2 Muestra.....	41
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	43
4.8 Aspectos éticos de la investigación	44
CAPÍTULO V.....	45
RESULTADOS.....	45
5.1. Descripción de los resultados	45
5.1.1 Descripción de resultados trabajo en Equipo y Cultura organizacional.....	51

	x
5.2 Contrastación de hipótesis.....	67
5.2.1 Hipótesis general.....	67
5.2.2 Hipótesis específicas.....	68
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	73
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	87
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	88
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	88
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	90
Anexo 4: Instrumento de investigación.....	91
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento.....	93
Anexo 6: Datos de procesamiento de datos.....	96
Anexo 7: Consentimiento informado.....	97
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	99

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Edad de los trabajadores	45
Tabla 2 Género de los trabajadores.....	46
Tabla 3 Grado de instrucción de los trabajadores	47
Tabla 4 Estado civil de los trabajadores.....	48
Tabla 5 Condición laboral de los trabajadores	49
Tabla 6 Tiempo laboral de los trabajadores	50
Tabla 7 Ítem 7 y 19: Visión compartida y objetivos claros	51
Tabla 8 Ítem 8 y 20: Colaboración y priorización de tareas	52
Tabla 9 Ítem 9 y 21: Habilidades complementarias y retroalimentación.....	54
Tabla 10 Ítem 10 y 22: Empatía y retención de talentos.....	55
Tabla 11 Ítem 11 y 23: Relaciones humanas y reclutamiento y selección.....	56
Tabla 12 Ítem 12 y 24: Relaciones laborales y capacitaciones y entrenamientos.....	58
Tabla 13 Ítem 13 y 25: Coordinación y disciplina.....	59
Tabla 14 Ítem 14 y 26: Compromiso y proactividad	60
Tabla 15 Ítem 15 y 27: Trabajo participativo y eficiencia	62
Tabla 16 Ítem 16 y 28: Horarios flexibles e iniciativa individual.....	63
Tabla 17 Ítem 17 y 29: Capacidad de adaptación e innovación continua	64
Tabla 18 Ítem 18 y 30: Flexibilidad de trabajo y herramientas digitales	66
Tabla 19 Contrastación de hipótesis general.....	67
Tabla 20 Contrastación de hipótesis específica 1	68
Tabla 21 Contrastación de hipótesis específica 2	69
Tabla 22 Contrastación de hipótesis específica 3	71
Tabla 23 Contrastación de hipótesis específica 4	72

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Trabajo en equipo. Katzenbach y Smith (1993)	28
Figura 2 Principios básicos del equipo. Katzenbach y Smith (1996)	29
Figura 3 Trabajo en equipo. UNESCO (2000)	29
Figura 4 Modelo de implantación del sistema de TBE (Adaptado de West y Markiewicz, 2004). Sánchez y San Agustín (2006)	32
Figura 5 Modelo de dinámica cultural. Hatch (1993)	34
Figura 6 Edad de los trabajadores	45
Figura 7 Género de los trabajadores	46
Figura 8 Grado de instrucción de los trabajadores	47
Figura 9 Estado civil de los trabajadores	48
Figura 10 Condición laboral de los trabajadores	49
Figura 11 Tiempo laboral de los trabajadores	50
Figura 12 Ítem 7 y 19: Visión compartida y objetivos claros	51
Figura 13 Ítem 18 y 20: Colaboración y priorización de tareas	53
Figura 14 Ítem 9 y 21: Habilidades complementarias y retroalimentación	54
Figura 15 Ítem 10 y 22: Empatía y retención de talentos	55
Figura 16 Ítem 11 y 23: Relaciones humanas y reclutamiento y selección	56
Figura 17 Ítem 12 y 24: Relaciones laborales y capacitaciones y entrenamientos	58
Figura 18 Ítem 13 y 25: Coordinación y disciplina	59
Figura 19 Ítem 14 y 26: Compromiso y proactividad	61
Figura 20 Ítem 15 y 27: Trabajo participativo y eficiencia	62
Figura 21 Ítem 16 y 28: Horarios flexibles e iniciativa individual	63
Figura 22 Ítem 17 y 29: Capacidad de adaptación e innovación continua	64
Figura 23 Ítem 18 y 30: Flexibilidad de trabajo y herramientas digitales	66

RESUMEN

El trabajo de investigación fue titulado “*Trabajo en equipo y cultura organizacional de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018*”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo y la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones ubicado en el departamento de Ayacucho, por lo que su problema presente fue la incógnita ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la cultura organizacional de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018?, Para el cual se ha empleado el método científico de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental, así también la investigación tomo una muestra de 190 trabajadores entre los cuales se encontraron funcionarios, administradores, asistentes, técnicos entre otros, utilizando para ello el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados que se han obtenido fueron de 0,840 entre el trabajo en equipo y la cultura organizacional, concluyendo así que mientras exista cultura organizacional en los trabajadores de la DRTC – Ayacucho, esto va ayudar a que el trabajo en equipo marche de forma favorable para la entidad pública.

Palabras clave: Trabajo en equipo y cultura organizacional

ABSTRACT

The research work was entitled Teamwork and organizational culture “of the *Regional Directorate of Transport and Communications Ayacucho, 2018*”, which aimed to determine the influence of teamwork on the organizational culture in the DRTC – located in the department of Ayacucho, so its present problem was the unknown How is teamwork related in the organizational culture of the DRTC, 2018?, For which the scientific method of quantitative approach, applied type, correlational level and non-experimental design has been used, as well as the research took a sample of 190 workers among which were officials, administrators, assistants, technicians among others, using the questionnaire as a data collection instrument. The results obtained were 0.840 between teamwork and organizational culture, thus concluding that as long as there is organizational culture in the workers of the DRTC – Ayacucho, this will help teamwork to go favorably for the public entity.

Keywords: Teamwork and organizational culture

.

INTRODUCCIÓN

La institución seleccionada para este estudio es la Dirección Regional de Transportes de Ayacucho, donde se investiga el fenómeno del trabajo en equipo como fuente significativa de la cultura organizacional. Se evalúan diversos aspectos del clima laboral, incluyendo el ambiente y las prácticas de trabajo, que contribuyen a la productividad laboral de los trabajadores y al logro de las metas y objetivos institucionales.

Por tal motivo, se plantea el objetivo del estudio determinar la relación del trabajo en equipo y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018. Asimismo, identificar las limitaciones y oportunidades de mejora de las habilidades y destrezas de los trabajadores, a fin a aprovechar dichas fortalezas en un contexto globalizado de constante cambio.

Los trabajadores como parte fundamental de la DRTCA, es importante conocer el ambiente de trabajo, el desarrollo profesional, la relación entre ellos (superiores y subordinados), la satisfacción en el trabajo, la contribución a la mejora de las tareas diarias, y el impacto en la calidad del servicio a los usuarios. También es importante conocer o identificar los comportamientos, creencias y valores específicos que comparten los trabajadores de la institución para mejorar el desempeño del trabajo, por lo que el trabajo se distribuye como sigue:

El capítulo I: Describe la existencia del problema, lo delimita (espacial, temporal y conceptualmente), lo formula problema general y específica, lo justifica (socialmente, teóricamente, metodológicamente, prácticamente y convenientemente) y establece un objetivo (general y específico).

El capítulo II: Abarca el marco de referencia, las investigaciones anteriores (internacionales, nacionales y regionales), el fundamento científico sobre el trabajo en equipo y la cultura organizativa, y el marco conceptual.

El capítulo III: Se presenta la hipótesis de la investigación, que incluye hipótesis general y específicos; definición de variables (independiente y dependiente); y operacionalización de las variables.

El capítulo IV: Se presenta el tipo, nivel, métodos, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos de recolección, procedimiento de recolección de datos y aspectos éticos de la investigación.

El capítulo V: Se presenta la descripción de los resultados, prueba de hipótesis y discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente anexamos la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de operacionalización del instrumento, instrumento, constancia de aplicación del instrumento, confiabilidad y validez del instrumento, data del procesamiento de datos, consentimiento informado y fotos de la aplicación del instrumento.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema que presenta nuestra investigación es la falta de cultura organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ayacucho, la cual está inserta en el sistema de administración pública burocrática contemporánea, ya que no cuenta con la aplicación de sinergia en el ambiente de trabajo, asimismo las tensiones producidas por los proyectos en sus propias jurisdicciones, las competencias superfluas en un territorio específico para los objetivos institucionales, la falta de compromiso e identidad de los miembros y la falta de tolerancia y los conflictos de intereses son una prueba difícil para muchos de los trabajadores, quienes en lugar de apoyarse para lograr los objetivos trazados por la entidad, desarrollan sus actividades de forma dispersa, generando demoras y malas atenciones a los usuarios que acuden a la DRTCA del departamento de Ayacucho a diario.

Las causas que generan la problemática presente es desorganización laboral, la cual se encuentra que los trabajadores no realizan un adecuado trabajo en equipo para poder mejorar y poner tener en cuenta lo que implica la cultura organizacional.

Como consecuencia que acarrea este problema se ve reflejada en la mala atención al usuario (retrasos en la atención, insatisfacción del usuario, quejas, entre otros), asimismo hace que las personas comprometidas carezcan de conocimientos técnicos y teóricos, habilidades y destrezas para resolver problemas, enfrentar la realidad y construir sinergias y cultura organizacional. También podemos mencionar que las relaciones interpersonales de los trabajadores de la DRTCA, son poco saludables (falta de empatía, énfasis grupal, relaciones humanas y laborales), lo que genera falta de compromiso para asumir sus funciones y actividades debido a la falta de coordinación entre los trabajadores sin importar su nivel jerárquico o cargo. Estos factores también

afectan a la productividad laboral, lo que lleva a actuaciones incorrectas de los trabajadores, provocando malestar en la población. Los ambientes institucionales muestran una creciente impuntualidad, ambientes incómodos, infelicidad laboral, incapacidad de cumplir con los objetivos institucionales, mala gestión de los recursos y mala cultura organizacional.

Es por ello que consideramos que con una cultura organizacional y trabajo en equipo adecuado se incrementarán compromisos más allá de los intereses personales. Es por ello que la investigación se encuentra centrada en mejorar la cultura organizacional para que la DRTC cuente con un trabajo en equipo de primera calidad.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, que se encuentra en la Provincia de Huamanga, Ayacucho.

1.2.2 Delimitación temporal

El estudio se realizó con los datos obtenidos del periodo 2018

1.2.3 Delimitación conceptual

El estudio se centró principalmente en la realización de una investigación en profundidad de las variables, en particular el trabajo en equipo y la cultura organizativa, con el objetivo final de identificar los problemas y recomendar posibles soluciones. Debido a la importancia de utilizar instrumentos generalmente reconocidos en la comunidad científica.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cómo el trabajo en equipo relaciona con la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018?

1.3.2 Problemas específicos

1. ¿De qué manera la sinergia relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?
2. ¿De qué manera las relaciones interpersonales relacionan con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?
3. ¿De qué manera la responsabilidad compartida se relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?
4. ¿De qué manera la flexibilidad laboral se relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La investigación va a generar beneficio a los usuarios que solicitan los servicios de la DRTC – Ayacucho ya que al generar mayor equipo de trabajo en los trabajadores de la entidad esto va ayudar que su servicio que brinden sea el mejor para los usuarios.

1.4.2 Teórica

La investigación fue desarrollada teniendo en cuenta toda la teoría acerca del trabajo en equipo y de la cultura organizacional, los cuales fueron empleados como base para dar lugar al desarrollo de la investigación.

1.4.3 Metodológica

Se emplearon muchas metodologías entre ellas las estadísticas para determinar los resultados y los niveles de correlación, también se empleó el Alpha de combrach para determinación del grado de confiabilidad de las encuestas realizadas.

Justificación de conveniencia

La conveniencia de realizar el estudio radica en identificar los factores que relacionan del trabajo en equipo para una cultura organizacional saludable de DRTCA.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación del trabajo en equipo y la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre la sinergia y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.
2. Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.
3. Establecer la relación entre la responsabilidad compartida y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.
4. Establecer la relación entre la flexibilidad laboral y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacional

Lucas (2012), desarrolló tesis doctoral, titulado “*El trabajo en equipo: un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca*”. El objetivo del estudio fue Explorar como se implementan la colaboración y el trabajo en equipo en la práctica asistencial del hospital Rafael Méndez. La autora argumentó que la división del trabajo, la valoración del mismo y las disparidades de poder se derivan de la creación social de imágenes y simbolismos que cumplen diferentes roles sociales y variaciones de género en los profesionales de la enfermería frente a los de la medicina. En la UCI, la técnica y su valoración establecen expectativas que priorizan los cuidados interdependientes, delegados de los médicos, y tecnológicos. La comunicación interprofesional para una mejor atención sanitaria es vital para los gestores y usuarios que buscan coordinación y continuidad en el trabajo en equipo. Las habilidades sociales y de comunicación son tan importantes como las habilidades técnicas individuales y grupales.

Aguilar (2016), quien desarrollo tesis de pregrado, titulado “*Trabajo en equipo y Clima Organizacional (estudio realizado en trabajadores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)*”. El objetivo del estudio fue determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. El autor llegó a la conclusión de que el trabajo en equipo está vinculado a un ambiente corporativo propicio. Da prioridad a la comunicación, la confianza, la felicidad laboral, la cohesión del grupo y el liderazgo.

Fuentes y Marroquín (2018), desarrollaron estudio de licenciatura denominado “*Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco*”; con el objetivo de analizar el trabajo en equipo, las variadas estrategias y formas de implementar, ofreciendo los instrumentos viables de una empresa. Los autores concluyeron en: la mayoría de los empleados afirman que, aunque existe una comunicación afectiva en su lugar de trabajo, no se aplica de forma eficaz o suficiente, lo que dificulta la productividad y la interacción del grupo, al realizar el trabajo en equipo, uno puede desconocer las complicaciones a las que se enfrenta; esto se aplica por inercia, no por comprensión previa, ya que los trabajadores aceptan trabajar de esta manera.

Falcones (2014), desarrolló tesis de pregrado, denominada “*Estudio descriptivo de la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*”. El objetivo del estudio fue determinar el tipo de cultura organizacional dominante en la Unidad de Negocio Supply Chain de la compañía Nestle; tipo, cualitativa; muestra, 1 año hasta 15 años de labores. Concluye en que el clima organizativo es favorable, con personal motivado, confiado y capacitado, sinergia y comunicación abierta y participativa. A través de la cual los miembros del grupo resuelven los retos de adaptación externa e integración interna, que deben ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de ver, pensar y sentir sobre estos temas. Debe contar con un entorno físico, una arquitectura que cumpla las normas y requisitos, ropa de planta y de oficina, y tecnología.

Valenzuela (2018), desarrolló tesis denominada “*Cultura organizacional e innovación en instituciones de educación superior en el noroeste de México*”, con el objetivo de Identificar la influencia de los tipos de cultura organizacional en la innovación de los cuerpos

académicos de las universidades del Noroeste de México. Las conclusiones a las que arribó son: La estabilidad, la eficiencia, el cumplimiento de las normas y la formalización de los procedimientos se acentúan en las culturas de orientación interna, mientras que la innovación es menor. En los resultados, aunque predomina la cultura de tipo clan, existe multiculturalidad en las IES del noroeste de México. Los tipos adhocrático y jerárquico son muy cercanos en estos resultados, lo que se explica por el tipo de organización, la similitud entre éstas y la normatividad a la que se somete este tipo de grupos de trabajo.

López (2018), desarrolló investigación denominada “*Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*”, con el objetivo de desarrollar un plan estratégico para incrementar la productividad de la organización por medio de la cultura organizacional. Las conclusiones que determina son: El 13% de los empleados no tiene valores definidos, pero el 87% comparte una visión común, lo que es un signo positivo para la cultura organizativa de la empresa. El 87% de los empleados tiene una visión común, lo que es positivo para la cultura organizativa de la empresa. La falta de comprensión de la cultura organizativa, la falta de compromiso de la institución, las diferencias en los valores y creencias de la empresa, la falta de descripción de los puestos de trabajo y la falta de fuerza de ventas dificultan la productividad de la organización.

2.1.2. Nacionales

Dávila (2014), en la tesis de pregrado, titulado “*Relación del Trabajo en Equipo con la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400. Ministerio de*

Salud - MINSA. Tarapoto, Periodo 2012 – 2013”. El objetivo del estudio fue determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutora N°. 400 ministerio de Salud. MINSA. Se concluye en que los trabajadores tienen una buena relación de trabajo en equipo con compromiso, identificación y participan activamente en la formulación, consecución y evaluación de los objetivos comunes de la institución, impartiendo valores, amabilidad, creatividad y cooperando en la prestación de un servicio de calidad.

Ríos (2004), en la tesis de pregrado, titulado “*El Trabajo en Equipo en las Decisiones Organizativas. un estudio de casos en el Centro Educativo Estatal 0019. San Martín de Porres Velásquez*”. El objetivo del estudio fue describir las características del fenómeno organizativo en el sistema de la escuela para desarrollar una mejor comprensión del equipo de trabajo y sus dinámicas de interacción. Llegándose a las siguientes conclusiones: La junta directiva coordinará, facilitará y guiará el cumplimiento de los acuerdos de hitos de convivencia de políticas y valores. Un equipo de profesores y directivos que promuevan el interaprendizaje, la meritocracia y la planificación de programas y proyectos coherentes con el entorno educativo. El análisis directo de las fuentes producirá una comprensión productiva. Su aplicación permitirá aceptar, identificar y diferenciar las percepciones adjetivas para establecer acuerdos de coalición y fomentar desempeños consistentes.

Ríos (2017), desarrolló investigación denominado “*El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital Alto de la Alianza, en el año 2015*”, con el objetivo para determinar cómo relaciona la cooperación en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Tacna Alto de la Alianza para mejorar el servicio al ciudadano. Las conclusiones a las que arriba son las siguientes: se logró comprobar la existencia de la

relación donde el trabajo en equipo relaciona significativamente con el desempeño laboral; con un nivel de comunicación de nivel regular, nivel de cooperación y satisfacción de forma similar respectivamente.

Romero et al. (2017), desarrollaron tesis de maestría, titulada “*La Cultura Organizacional en Tres Bancos Comerciales del Departamento de Lambayeque*”. El objetivo del estudio fue identificar ciertos aspectos clave en relación a la percepción de la cultura organizacional entre los trabajadores de los Bancos Financiero, BBVA y Crédito del Perú, dicha estudio fue descriptivo. Llegaron a conclusiones siguientes: En la institución no existe consenso en la percepción de cultura actual y deseada. Presenta una adhocracia de la cultura deseada para los trabajadores del Área comercial y la de Operaciones.

Quinteros (2018) Desarrollo la investigación denominada “*El trabajo en equipo como una alternativa de solución a los problemas de dispersión de actividades dentro de la Dirección Regional de Salud Huancavelica*”, con el objetivo de proponer un trabajo en equipo lideraste basado en valores que permita un efectivo proceso de transformación digital en una entidad pública del Perú. Las conclusiones a las que arribo fueron: que el liderazgo siempre va de la mano para que los trabajos siempre se logren desempeñar dentro de cualquier entidad ya sea pública o privada, asimismo esto conlleva al logro de los objetivos que mientras un trabajo se realice en equipo siempre avanzara a un 100% mejor que cuando se realice por separado.

Díaz (2018), desarrolló tesis denominado “*Propuesta de cultura organizacional para fortalecer la gestión en la institución educativa San Luis de Bagua Grande*”, con el objetivo de diseñar una propuesta de cultura organizacional para fortalecer la gestión Educativa. Concluye en: el diagnóstico demuestra que la ausencia de una cultura organizativa formal de

la comunidad educativa se suma a su carencia. La cultura organizativa de la comunidad educativa contribuye a los problemas de gestión del centro. Todos los miembros de la comunidad educativa deben desarrollar una propuesta cultural. Todos los miembros de la comunidad educativa deben mantener y desarrollar la propuesta. La propuesta de cultura organizativa debe basarse en teorías epistémicas como la gestión educativa, las orientaciones de rendimiento excelente y el significado de la cultura organizativa.

2.1.3. Regional

Palomino (2020), desarrolló investigación denominado “Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020”, con el objetivo de Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros. Se concluye en: Se critica el trabajo en equipo. capacitar a los individuos para utilizar la cooperación para obtener mayores resultados. El trabajo en equipo nos ayudará a conseguir mayores resultados económicos y a establecer nuestra empresa como líder del mercado. Esto demuestra la necesidad de reforzar la comunicación, el liderazgo, la motivación, la resolución de conflictos y la toma de decisiones para garantizar un adecuado trabajo en equipo.

Inausi y Huamán (2018), desarrollaron investigación denominado “*Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018*”, con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo. Se concluye en: la cultura organizacional en el nivel bueno; mientras que el desempeño laboral es percibido por

el 50,0% de los encuestados en el nivel bueno; de forma similar la productividad, la eficacia laboral y la eficiencia laboral, la comunicación, la identificación y el desempeño laboral.

Arenas (2016), desarrollo tesis denominado “*Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Álvarez Huapaya, Ayacucho*”, con el objetivo de conocer la relación con el compromiso laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico. Se concluye en: El 42,5% de los encuestados declara una cultura organizativa fuerte, el 27,5% un compromiso laboral medio y el 15% uno alto. El 35% informa de una cultura organizativa y un compromiso laboral moderados. El 22,5% informa de una cultura organizativa débil y una dedicación al trabajo baja. La cultura organizativa relaciona en la dedicación al trabajo.

Atiquipa y Cáceres (2018), desarrollo tesis denominada “*Cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho, 2018*”, con el objetivo de determinar cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho. Se concluye: existen una relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral, con mayor énfasis en la identidad, el conflicto y la cooperación, y por último la motivación.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Trabajo en equipo

Alles (2002) refiere que

En la actualidad las instituciones se enfocan en mejorar la eficiencia y eficacia de sus servicios, es por ello que el trabajo en equipo como una parte fundamental del compromiso de los miembros de la institución mediante la participación activa en la consecución del objetivo de la institución a través de la capacidad de comprender sus

propios intereses, distinguir, interpretar y expresar hechos, problemas y opciones para el éxito del equipo. Debe combinar los conocimientos, habilidades y capacidades de los miembros del equipo para potenciar el rendimiento y la producción.

Montaño (2016), menciona que

El trabajo en equipo es muy beneficioso cuando los integrantes se involucran en el cumplimiento de los objetivos planteados, generándose un ambiente de confianza, cooperación apropiada en el ambiente laboral, por lo que el autor lo define: El trabajo en equipo es la coordinación de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias para lograr un objetivo común. Cada componente trabaja sin una función específica. Según esta definición, la colaboración requiere lo siguiente Coordinación, objetivo común, no hay un papel distinto para cada miembro, reuniones productivas en las que el líder establece las directrices y el resto del grupo las sigue, trabajo rápido.

Figura 1

Trabajo en equipo. Katzenbach y Smith (1993)



“Consideran el equipo de trabajo es la unidad fundamental de toda institución más productiva con rendimiento más apropiado que la dirección tiene a su disposición” (Katzenbach y Smith, 1993).

Figura 2

Principios básicos del equipo. Katzenbach y Smith (1996)



Jaramillo (2012) menciona que

Para lograr mejoras en el desempeño institucional, para ello es necesario llevar a cabo un proceso en donde se refleje el real compromiso de los trabajadores, y define el trabajo en equipo como la integración de un grupo de personas con base en habilidades y competencias específicas, para cumplir con un objetivo determinado bajo el liderazgo de un responsable, destacando la aplicación de una serie de estrategias, procedimientos y metodologías utilizadas por un grupo humano para alcanzar las metas.

Figura 3

Trabajo en equipo. UNESCO (2000)



Características del trabajo en equipo

Desde el punto de vista de los autores Redondo et al. (2012), definen el trabajo en equipo como la integración coordinada de las funciones y actividades de múltiples personas con responsabilidades compartidas. Las actividades se coordinan y programan como un equipo que trabaja hacia un objetivo similar utilizando sus habilidades y capacidades especiales.

Así mismo de acuerdo a UNESCO (2000), en el presente trabajo de investigación sobre Trabajo en Equipo, descritos en diez módulos destinados a los responsables de proceso de transformación educativa, siguiendo la misma línea de conceptualización se menciona las diferentes características del equipo de alto desempeño.

Niveles de trabajo de equipo

Katzenbach y Smith (1993), menciona lo siguiente

Es importante distinguir los niveles de trabajo en equipo, ya que cada uno de ellos posee características concretas o específicas, entre las cuales se encuentran el grupo de trabajo, el falso equipo, el equipo potencial, el equipo real y el equipo de alto rendimiento.

Tipos de equipos

El trabajo en equipo tiene por finalidad de materializar los objetivos y metas en común, entre los cuales tenemos los equipos autogestionados, los equipos paralelos, los equipos de proyecto y los equipos virtuales.

Ventajas del trabajo en equipo

Montaño (2016) refiere que

las ventajas de trabajo en equipo que pueden ofrecer son incuestionables, por lo que va más allá de la simple suma de esfuerzos de sus integrantes en pro de un objetivo grupal frente al interés individual, tiene numerosas ventajas, tanto para la institución como para los miembros que componen el equipo.

Condiciones básicas para construir un equipo de trabajo

Ander y Aguilar (2001) menciona que

Con la forma en la que trabajaran en conjunto para cumplir con su propósito, desarrollan un compromiso con el equipo, siguiendo la misma línea de definición, los autores hacen mención algunas condiciones básicas para construir un equipo de trabajo, que se mencionan a continuación:

La responsabilidad e implicación personal para llevar a cabo un trabajo que se ha de realizar conjuntamente, de acuerdo con los propósitos por los cuales un grupo de personas se constituye como un equipo de trabajo.

Debe existir una estructura organizativa y funcional básica, derivada de los objetivos propuestos y la distribución de los miembros del equipo. Se trata de organizar y realizar el trabajo propiamente dicho. Un sistema relacional que se produce dentro de dinámica interna del funcionamiento del equipo. Los elementos que lo integran son:

participación, comunicación, complementación, forma de resolver conflictos y tensiones.

Figura 4

Modelo de implantación del sistema de TBE (Adaptado de West y Markiewicz, 2004). Sánchez y San Agustín (2006)



2.2.2. Cultura organizacional

Robbins (1996) refiere que

La institución no es en sí misma un creador de valores aplicables dentro de sus funciones, ya que la cultura organizacional es un “sistema de significados compartidos dentro de una institución”, representados por sistemas o patrones de valores, símbolos, rituales, mitos y prácticas que dictan como deben comportarse sus miembros.

“La cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una institución, y que hacen de esta su forma de comportamiento, la cultura

organizacional son sus creencias y formas de percibir las situaciones las que se vuelven como normas.” Ríos (2014),

Características de la cultura Organizacional

Robbins y Coulter (1996), refiere que

La cultura organizacional cuenta con estas características: Identidad de los miembros, grado en que los empleados se identifican con la institución como un todo. Énfasis de grupo, grado en que las actividades se organizan alrededor de grupos más que de individuos. Enfoque en las personas, grado en que las decisiones directivas o gerenciales implican a las personas de la institución. Integración de unidades, grado en que dentro de la institución se trabaja coordinada o integralmente entre unidades organizacionales. Control, grado en que las reglas, normas e instrumentos formales se utilizan para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.

Tipos de Cultura Organizacional

Cultura burocrática: Identificada por valorar la formalidad, los procedimientos que establecen las normas, la forma de actuar, por lo que todas las decisiones dependen de una normativa.

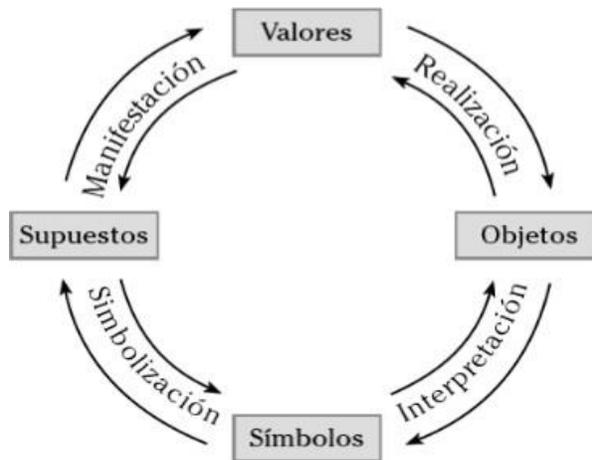
Cultura de clan: Es distinguida por su gran organización idéntica a la de un grupo familiar.

Cultura emprendedora: Son el conjunto de valores y habilidades que permiten pensar, crear reinventar lo negocios necesarios para la cotidianidad de la sociedad.

Cultura de mercado: Está enfocada principalmente en generar buenos resultados orientada a los objetivos más desafiantes para los empleados.

Figura 5

Modelo de dinámica cultural. Hatch (1993)



Desarrollo de la Cultura Organizacional

El desarrollo de la cultura organizacional comprende 6 pasos dentro de los cuales están orientados a que se cumpla un fin, en empelar los recursos de la compañía, realizar seguimiento a las labores del trabajador, generar producción, teniendo en cuenta los valores y todo esto porque la dirección siempre se encuentra en contacto con los subordinados.

Importancia de la cultura organizacional

La cultura organizacional cuenta con dos ámbitos de actuación: el interno y el externo. Este primero tiene que ver con cómo se relaciona la empresa con sus trabajadores, con las relaciones internas, las políticas de bienestar, el clima laboral de la oficina, etcétera.

Respecto al nivel externo de la cultura organizacional tiene que ver con el comportamiento de la entidad de cara al exterior, de su actitud social. Es la sumatoria de sus empleados y de la imagen corporativa que brinda fuera a los clientes y en general. Se encuentra determinada por cuestiones como su filosofía ecológica, si participa en actividades de caridad, gubernamentales y similares.

Componentes básicos de la cultura organizacional

- Las normas organizacionales
- Estructura de poder o tipo de liderazgo
- Las relaciones de la plantilla
- Los valores de la empresa

Las normas organizacionales establecen las pautas, normativas y principios de la empresa en relación a diferentes aspectos. Por ejemplo, las normas o regulación pueden referirse a:

El salario: hay que tener en cuenta si existen objetivos ligados a incentivos, de qué tipo, cómo se planea el aumento salarial en la progresión de carrera.

El código de conducta: todos los comportamientos establecidos, determinadas formalidades en las reuniones, ciertas normas de cómo estar en el espacio de trabajo, etc. Lo que mejor te lo puede aclarar es el vestuario. Piensa en una consultoría en la que hay que ir a trabajar en traje y compáralo con una tienda de ropa en la que los dependientes van con la ropa del establecimiento. Una de los códigos de conducta más evidente es el de Apple, mira cómo es una tienda suya, cómo visten sus dependientes y cómo se comportan, eso es código de conducta.

Los procedimientos operativos: Esos métodos de producción dicen mucho de ellas y ayudan a definir su cultura organizacional.

La misión y visión: ¿cuáles son los objetivos de la compañía? ¿Cuáles son las aportaciones que pretende dar al mundo? Todos tienen una visión a largo plazo, un dónde quiere llegar y eso es fundamental.

2.2.2.1 Dimensiones de cultura organizacional

- **Orientación a resultados** es la capacidad que tienen quienes no se conforman con una realización simplemente correcta del trabajo, sino que quieren ir más allá, buscan la excelencia. Por este motivo es una competencia muy relacionada con la calidad. Pero esto muchas veces no se puede llevar a cabo de manera individual, pues se requiere la

coordinación de varios factores. Así pues, es muy importante para desarrollar esta capacidad contar también con el trabajo en equipo.

- **Orientación Personal** se refiere al interior de la persona, se centra en la vida interior del sujeto, se proyecta hacia la mejora de su armonía interna, su equilibrio personal y el autoconocimiento. Nunca se debe perder de vista las perspectivas de su entorno, así como sus condicionantes sociales. Por lo cual la orientación personal tiene como fin conseguir la adaptación y conocimiento de sí mismo, las que aborda el desarrollo del producto- corresponde a la elaboración y lanzamiento del producto definitivo en mercados de prueba y posteriormente definitivos. socialización y la comunicación entre los seres humanos.
- **Valores y creencias** “son aquellas concepciones compartidas de lo que es importante y, por lo tanto, deseable, que, al ser aceptadas por los miembros de una institución, relacionan en su comportamiento y orientan sus decisiones” (Andrade, 1995).
- **Innovación y creatividad** se define a la creatividad como la capacidad de lograr generar una idea útil y original supone una preparación previa, ya que valora el conocimiento profundo y la experiencia, la innovación: se refiere a cómo los prototipos o modelos se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los usuarios que aborda el desarrollo del producto- corresponde a la elaboración y lanzamiento del producto definitivo en mercados de prueba y posteriormente definitivos.

2.3. Marco conceptual

- **Eficacia:** Es la forma de laborar empleando los recursos existentes y siendo más productivos sin necesidad de requerir más recursos.
- **Eficiencia.** Es generar más valor al desempeño laboral
- **Equipo.** Es un conjunto de personas que desempeñan una labor empleando la capacidad de cada uno.
- **Estrategia.** Son las formas de mejorar dentro del centro laboral teniendo en cuenta puntos específicos.
- **Información.** Son todos los datos que transcurren entre los trabajadores de forma verídica y para el mejor desempeño de la labor.
- **Organización.** Son las formas de generar labores teniendo en cuenta la labor de todo el personal.
- **Planificar.** Son los procedimientos que se realizan para ejercer una función a futuro.
- **Sistema de información.** Son los medios que se emplean para que la información no se pierda ya sea un software con tecnologías actualizadas
- **Cultura organizacional.** Es lo que todo trabajador debe conocer respecto al lugar donde trabaja para así poder realizar mejor el desempeño de su labor
- **Valores organizacionales.** Son restablecidos dentro de la entidad y que deben ser cumplidos por los trabajadores de forma permanente.
- **Comportamiento.** Es la conducta que da a conocer el trabajador al momento en el que desempeña sus labores.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

El trabajo en equipo relaciona directamente con la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.

3.2 Hipótesis específicas

1. La sinergia se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.
2. Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.
3. La responsabilidad compartida se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.
4. La flexibilidad laboral relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.

3.3 Variables

3.3.1 Variable independiente

Trabajo en equipo, es un grupo pequeño de gente con habilidades complementarias quienes están comprometidos a un propósito común, metas de rendimiento y enfoque con responsabilidades mutuos y rendir cuentas. (Katzenbach y Smith, 1993)

3.3.2 Variable dependiente

Cultura organizacional, se refiere al modo de vida propio que en cada institución se ha desarrollado. (Hitpass, 2013)

3.4 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
Trabajo en equipo (X)	Sinergia	Integración de partes o sistemas que conforman un nuevo objeto.	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida • Colaboración • Habilidades complementarias 	• 8, 9 y 10	Enfoque de investigación Cuantitativo Tipo de investigación Aplicada Nivel de investigación Correlacional Diseño de investigación No experimental Métodos de investigación Hipotético deductivo Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
	Relación interpersonal	Es una interacción recíproca entre dos o más personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Relaciones humanas • Relaciones laborales 	• 11, 12 y 13	
	Responsabilidad compartida	Común a dos o más personas, quienes comparten una obligación o compromiso.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Compromiso • Trabajo participativo 	• 14, 15 y 16	
	Flexibilidad laboral	Como desregulación del mercado de trabajo sino como la flexibilidad dentro del proceso productivo; en esta medida la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles • Capacidad de adaptación • Flexibilidad de trabajo 	• 17, 18 y 19	
Cultura organizacional (Y)	Orientación hacia los resultados	Es la capacidad que tienen quienes no se conforman con una realización simplemente correcta del trabajo, sino que quieren ir más allá, buscan la excelencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos claros • Priorización de tareas • Retroalimentación 	• 20, 21 y 22	
	Orientación hacia las personas	La orientación personal se refiere al interior de la persona, se centra en la vida interior del sujeto, se proyecta hacia la mejora de su armonía interna, su equilibrio personal y el autoconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección • Capacitación y entrenamiento • Retención del talento 	• 23, 24 y 25	
	Valores y creencias	Valores. Son aquellas concepciones compartidas de lo que es importante y que al ser aceptadas por los miembros de una institución. Las creencias constituyen una influencia poderosa en nuestra vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Proactividad • Eficiencia 	• 26, 27 y 28	
	Innovación y creatividad	La creatividad es la capacidad de lograr generar una idea útil y original, la innovación, se refiere a cómo los prototipos o modelos se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> • La iniciativa individual • La innovación continua • Herramientas digitales 	• 29, 30 y 31	

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Método de investigación

El método de la investigación que se utilizó el método científico según Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) “Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo” (p.23).

4.2. Tipo de investigación

El presente estudio se ajusta a las condiciones metodológicas de tipo básica, ya que tiene por objetivo la resolución de problemas desde la recogida directa de datos, la identificación y el análisis de problemas, cuestionarios, observaciones, cooperación y mejora continua. Bunge (1969)

4.3 Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio, el nivel corresponde a nivel correlacional. Se describió con precisión el grado de relación que existe entre los variables de la investigación. Matos y Vera (2017)

4.4 Diseño de la investigación

Según Hernández (2014), manifiesta que

El diseño de investigación, se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema teniendo como referencia la definición anterior, el diseño de la presente propuesta fue no experimental, porque se hizo la descripción las variables, sin manipular o alterar fenómeno estudiado, con el propósito de describir las variables tal como se presentan en la realidad y para luego analizarlo.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

“Es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” Tamayo (1997)

Tabla 1
Población

CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL								
ENTIDAD: GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO								
SECTOR: DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES								
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACIÓN							TOTAL
	FP	EC	SP-DS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	RE	
DIRECCION REGIONAL	1					4		5
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	1				3	1		5
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	1				2			3
OFICINA DE PLANEACION Y PRESUPUESTO	1				4	1		6
OFICINA DE ADMINISTRACION	1				1	2		4
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS			1		2	5		8
UNIDAD DE CONTABILIDAD Y TESORERIA			1		1	5		7
UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y SS.AA.			1		1	17		19
UNIDAD DE PATRIMONIO FISCAL			1		1	2		4
UNIDAD DE EQUIPO MECANICO			1		1	22		24
DIRECCIÓN ESTRATEGICA VIAL	1					2		3
SUB DIRECCION DE OBRAS			1		2	24		27
SUB DIRECCION DE ESTUD. SUP. Y LIQ OBRAS			1		20	25		46
DIRECCION DE CIRCULACION TERRESTRE	1					2		3
DIVISIOND E TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL			1		5	3		9
DIVISION DE LICENCIAS DE CONDUCIR			1		1	7		9
DIRECCION DE TELECOMUNICACIONES	1				4	3		8
TOTAL	8	0	9	0	48	125	0	190

Nota: CAP de la DRTC

4.5.2 Muestra

Tamayo (1997), refiere que

Es el subgrupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. Considerando la definición anterior, la muestra es censal, ya que corresponde a la aplicación del instrumento a la totalidad de los 190 trabajadores de la

DRTCA, ya que este dato corresponde a la cantidad limitada en el estudio, lo que nos garantizó la percepción como conocedores de esta realidad problemática, respondiendo al cuestionario a administrar.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se empleo fue la encuesta, basada en recolectar información obtenida por los sujetos encuestados.

Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario el cual se basa en una serie de preguntas dirigidas a los sujetos de muestra.

El instrumento que recoge la información sobre la variable trabajo en equipo y de la cultura organizacional de los administrados se estructuraron con las siguientes especificaciones similares para ambos variables:

	Trabajo en equipo	Cultura organizacional
Dimensiones	Sinergia, relaciones interpersonales y responsabilidad compartida	Orientación hacia los resultados, orientación hacia las personas, valores y creencias, innovación y creatividad.
Indicadores	12 indicadores (obtenidos de las dimensiones)	12 indicadores (obtenidos de las dimensiones)
Ítems	Ítem 7 – 18 (ver anexo cuestionario)	Ítem 19 – 30 (ver anexo cuestionario)
Criterio de elaboración del ítem	Se toma en consideración el indicador identificado para formular el ítem.	Se toma en consideración el indicador identificado para formular el ítem.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según Tamayo (1997), refiere que

Es el procesamiento y análisis de los datos se hace comúnmente partiendo la recolección de datos de acuerdo a un criterio muy elemental, separando la información numérica de la verbal. Los datos primarios se obtuvieron a través del cuestionario, se analizaron y ordenaron; posteriormente, se utilizó software estadístico (Excel y SPSS), con resultados detallados en tablas y figuras en el capítulo de resultados.

4.8 Aspectos éticos de la investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se considera los procedimientos establecidos de aceptación universal, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

La información, los registros, datos que se incluye en el estudio son fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se considera fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente estudio.



.....
ANTONIA QUISPE MEDINA
DNI: 28287331



.....
RUTH MIRIAN TENORIO BELLIDO
DNI: 42972917

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Edad de los trabajadores

En la tabla siguiente se observa la edad de los trabajadores nombrado o contratados que fueron encuestados; en su mayoría son técnicos, profesionales, directivos, funcionarios y auxiliares que laboran en la entidad. Los trabajadores encuestados laboran en las diferentes órganos o unidades estructuradas de DRTCA, como: direcciones, sub direcciones, oficinas, unidades y divisiones de la entidad.

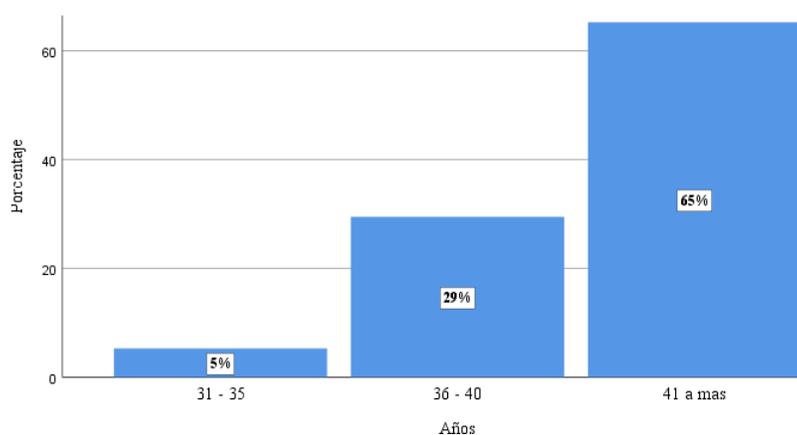
Tabla 2

Edad de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje (%)
31 - 35	10	5 %
36 - 40	56	30 %
41 a mas	124	65 %
Total	190	100 %

Figura 6

Edad de los trabajadores



La tabla 1 y la figura 6 muestran el punto 1, la edad de los trabajadores de la DRTCA. Los resultados muestran que la edad de la mayoría de los trabajadores oscila entre 41 y más años (65%),

entre 36 y 40 años (30%) y entre 31 y 35 años (5%); el mayor porcentaje de edad de los encuestados oscila entre 41 y más años con un 65% que equivale a 124 trabajadores, es decir, la mayoría de los trabajadores llevan muchos años trabajando y muestran una amplia experiencia laboral en su trabajo y en su práctica profesional, sin embargo, esto no garantiza la calidad del servicio prestado por los trabajadores.

Genero de los trabajadores

En la tabla 2 muestra el porcentaje de trabajadores de la DRTCA por género; las mujeres tienen menos opciones de trabajar en diferentes áreas. Esto se complementa con la cultura machista en las instituciones públicas y la necesidad de trabajadores masculino.

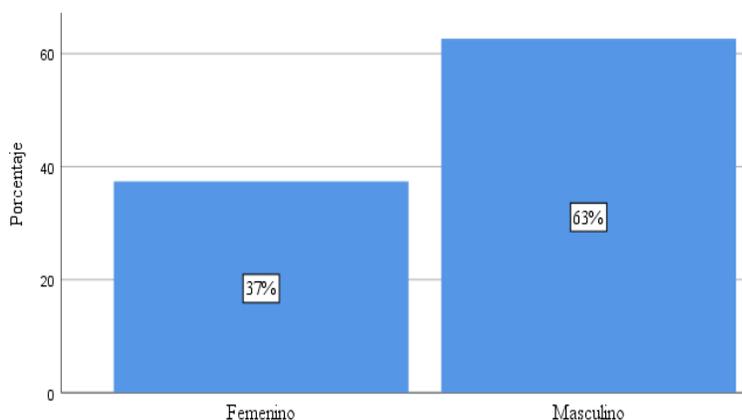
Tabla 3

Género de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Femenino	71	37 %
Masculino	119	63 %
Total	190	100 %

Figura 7

Género de los trabajadores



La tabla 2 y la figura 7 ilustran el género de los empleados de la DRTCA. Predominan los hombres con un 63% frente al 37%. El 63% de los trabajadores de la entidad son hombres, y se prefiere el personal masculino para las tareas más pesadas.

Grado de instrucción

En cuanto a la formación de los trabajadores, la entidad cuenta con profesionales, técnicos y auxiliares según lo establecido en el cuadro de asignación de personal. Esto garantiza el nivel óptimo de formación académica y es exigido por la legislación laboral. También se exige idoneidad profesional, solvencia moral demostrada, salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de la entidad.

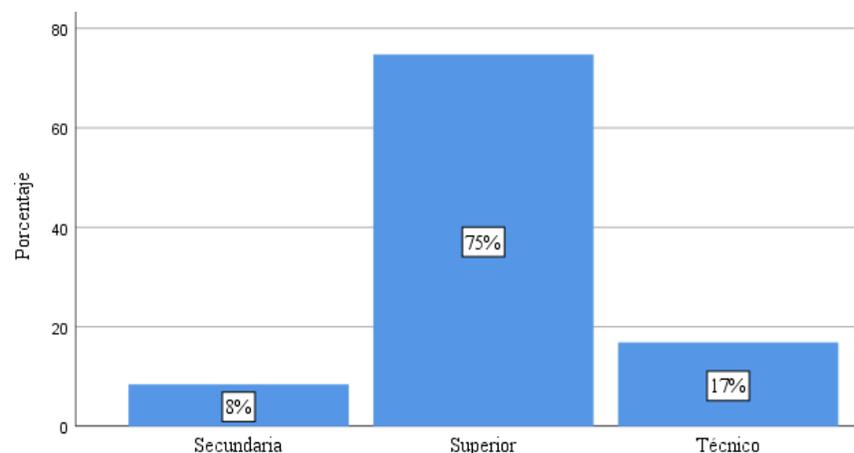
Tabla 4

Grado de instrucción de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Secundaria	16	8 %
Superior	142	75 %
Técnico	32	17 %
Total	190	100 %

Figura 8

Grado de instrucción de los trabajadores



La Tabla 3 y la Figura 8 indican los niveles de formación de los trabajadores del punto 3. El 75% tienen un título universitario, el 17% son técnicos y el 8% tienen un diploma de secundaria. Según los datos, 142 trabajadores (75%) tienen un título universitario. El CAP y las normas laborales de la entidad exigen que cuente con expertos y técnicos con titulación profesional.

Estado civil

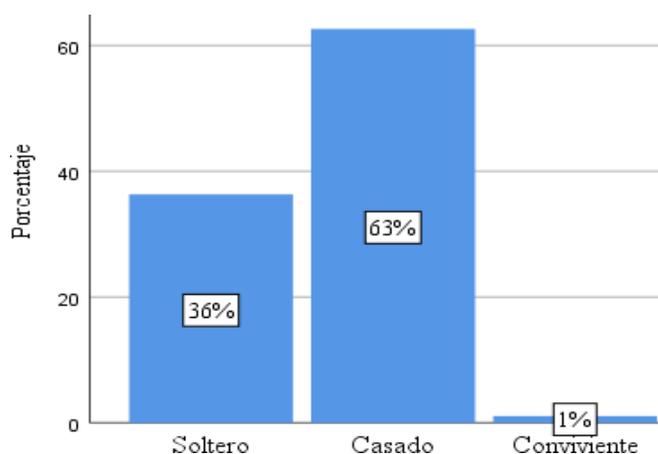
Tabla 5

Estado civil de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	69	36 %
Casado	119	63 %
Conviviente	2	1 %
Total	190	100 %

Figura 9

Estado civil de los trabajadores



La tabla 4 y el gráfico 9 ilustran el estado civil de los trabajadores en el punto 4, con un 63% de casados, un 36% de solteros y un 1% de cohabitantes. 119 trabajadores encuestados están casados, es decir, el 63% del total, lo que está relacionado con la edad (124 trabajadores tienen 41 años o más, es decir, el 65% del total), ya que la mayoría de la gente se casa a partir de cierta edad.

Condición laboral

Los funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y asistentes de las instituciones públicas deben cumplir las normas de la plantilla. En ella se describen los requisitos técnicos del puesto y el candidato ideal. El trabajador también debe estar constantemente preparado, actualizado y cumplir con los estándares de calidad. El dominio de la gestión de la información y de los peligros laborales es esencial.

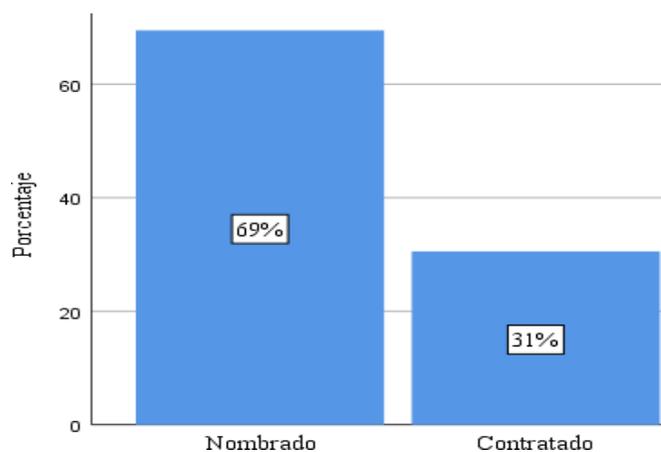
Tabla 6

Condición laboral de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Nombrado	132	70 %
Contratado	58	30 %
Total	190	100 %

Figura 10

Condición laboral de los trabajadores



El 30% de los encuestados son contratados, mientras que el 70% son nombrados, como se muestra en la Tabla 5 y la Figura 10. De los resultados, 132 trabajadores, es decir, el 57% del total, son nombrados. El Decreto Legislativo N° 276 regula la selección de los trabajadores.

Tiempo laboral

Los trabajadores que vienen laborando por un periodo extenso se considera como experiencia profesional para la institución. Con base de la información disponible que pone en manifiesto la experiencia y trayectoria de la mayoría de los trabajadores, además, la estabilidad laboral que adquirieron con el Decreto Legislativo N° 276.

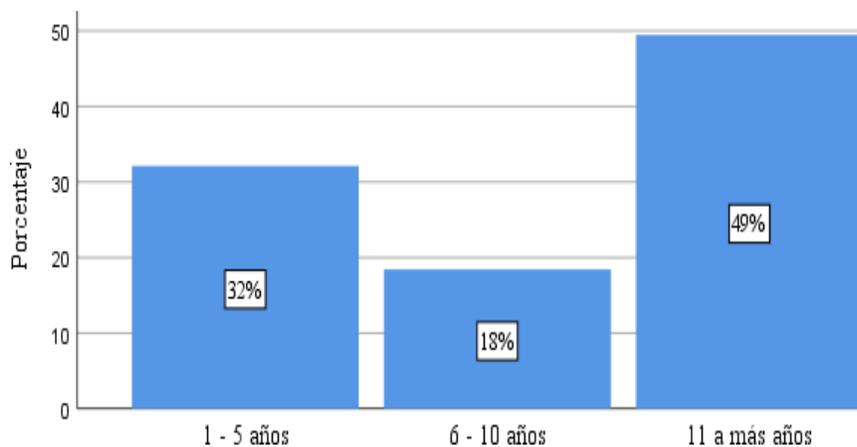
Tabla 7

Tiempo laboral de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje (%)
1 - 5 años	61	32 %
6 - 10 años	35	18 %
11 a más años	94	50 %
Total	190	100 %

Figura 11

Tiempo laboral de los trabajadores



En la tabla 6 y figura 11 detalla los resultados del tiempo de experiencia laboral de cada encuestado, del ítem 6, donde 50 % de trabajadores tienen tiempo laboral de 11 a más años, 32 % tienen de 1 a 5 años y 18% tiene 6 a 10 años laborando en la entidad. De los resultados se concluye

que 94 trabajadores vienen laborando por un periodo de 11 a más años, equivalente a 50% del total de encuestados. Los datos reflejan la trayectoria y experiencia laboral suficiente en el puesto de trabajo.

5.1.1 Descripción de resultados sobre la variable trabajo en Equipo y Cultura organizacional

Se describen los resultados de forma comparativa entre variables donde se encuentran plasmados los resultados de color azul sobre la variable trabajo en equipo y de color naranja sobre la variable cultura organizacional.

5.1.1.1 Dimensiones: Sinergia y Orientación hacia los resultados

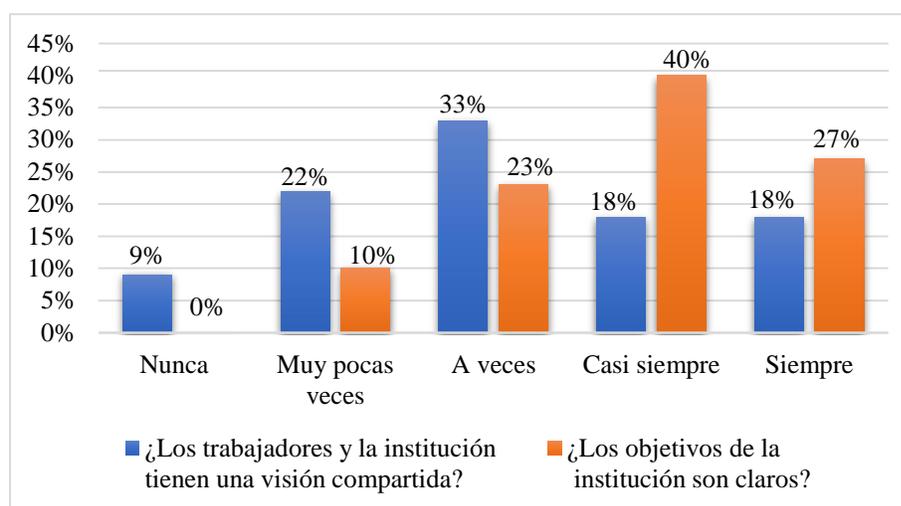
Tabla 8

Ítem 7 y 19 *Visión compartida y objetivos claros*

	¿Los trabajadores y la institución tienen una visión compartida?		¿Los objetivos de la institución son claros?	
Nunca	18	9 %	0	0 %
Muy pocas veces	41	22 %	19	10 %
A veces	62	33 %	43	23 %
Casi siempre	34	18 %	77	40 %
Siempre	35	18 %	51	27 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 12

Ítem 7 y 19: *Visión compartida y objetivos claros*



La tabla 7 y la figura 12 muestran los resultados de los puntos 7 y 19, que representan la visión y los objetivos comunes. 18 trabajadores (9%) dicen que la visión institucional no se comunica nunca; 41 trabajadores (22%) dicen que se comparte muy pocas veces; 62 dicen que se comparte a veces; 34 dicen que se comparte casi siempre; y 35 dicen que se comparte siempre. El mayor indicador es a veces el porcentaje de personal que no comparte el objetivo de la institución.

19 trabajadores (10%) dijeron que los objetivos de la institución rara vez eran evidentes, 43 dijeron que a veces eran claros, 77 dijeron que casi siempre eran claros y 51 dijeron que siempre eran claros. La mayor indicación es casi siempre, lo que significa que el mayor porcentaje de trabajadores percibe unos objetivos institucionales claros.

Los ciudadanos demandan un Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos. La institución debe orientar las políticas de intervención con base al uso eficiente de los recursos, orientación al ciudadano, inclusivo y coordinación interinstitucional con entidades del mismo nivel, de los sistemas administrativos y la capacidad entre sí de otras formas posible.

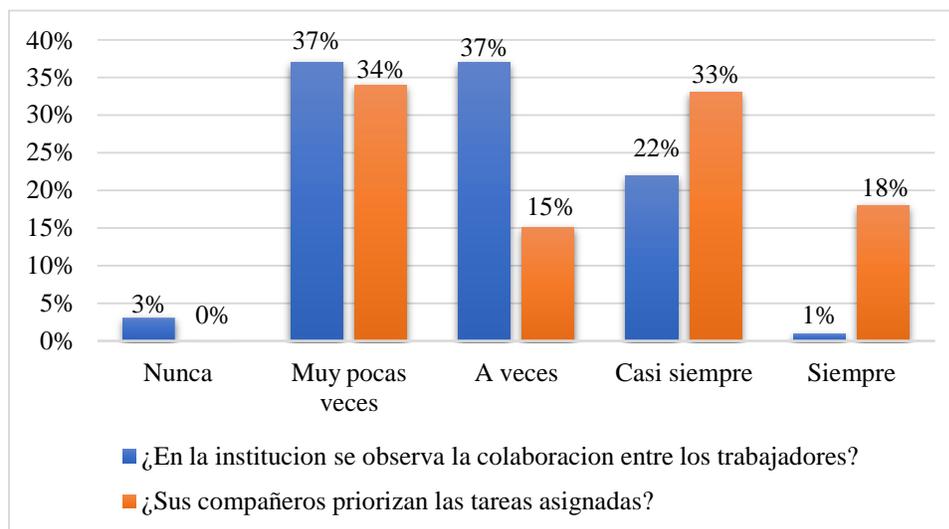
Tabla 9

Ítem 8 y 20: Colaboración y priorización de tareas

	¿En la institución se observa la colaboración entre los trabajadores?		¿Sus compañeros priorizan las tareas asignadas?	
Nunca	6	3 %	0	0 %
Muy pocas veces	70	37 %	64	34 %
A veces	70	37 %	28	15 %
Casi siempre	41	22 %	63	33 %
Siempre	3	1 %	35	18 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 13

Ítem 8 y 20: Colaboración y priorización de tareas



La tabla 8 y la figura 13 ilustran los resultados de los puntos 8 y 20, que representan el trabajo en equipo y la priorización de tareas. 6 trabajadores (3% de la muestra) no muestran nunca una actitud de colaboración, mientras que 70 trabajadores dicen que lo hacen rara vez (37%), 70 dicen que lo hacen ocasionalmente (37%), 41 dicen que se ve prácticamente siempre (22%) y 3 dicen que colaboran constantemente (1%). El mayor porcentaje de trabajadores considera que la falta de colaboración es muy rara y a veces.

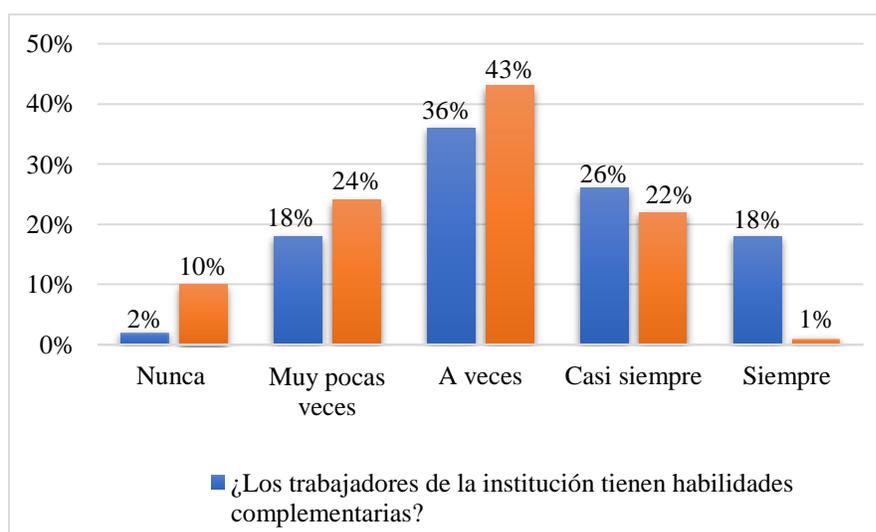
64 trabajadores (34%) rara vez priorizan las actividades, mientras que 28 (15%) lo hacen a veces, 63 (33%) casi siempre y 35 (18%) siempre. El mayor signo es muy pocas veces, lo que significa que el mayor porcentaje de trabajadores cree que no se priorizan las tareas desarrolladas.

Tabla 10

Ítem 9 y 21: Habilidades complementarias y retroalimentación

	¿Los trabajadores de la institución tienen habilidades complementarias?		¿En la institución realizan la retroalimentación?	
Nunca	4	2 %	20	10 %
Muy pocas veces	34	18 %	45	24 %
A veces	68	36 %	81	43 %
Casi siempre	50	26 %	42	22 %
Siempre	34	18 %	2	1 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 14

Ítem 9 y 21: Habilidades complementarias y retroalimentación

En la tabla 9 y figura 14 se detalla los resultados de los ítems 9 y 21. Sobre las habilidades complementarias, para 4 trabajadores nunca se evidencia las habilidades complementarias, equivalente el 2 % de la muestra; mientras 34 trabajadores lo consideran que muy pocas veces se evidencia (18 %); 68 trabajadores consideran que a veces se ve (36 %); 50 trabajadores manifiestan que casi siempre se tiene (26 %) y 34 trabajadores manifiesta que siempre está presente (18 %). Resaltando indicador más alto a veces, es decir, que el mayor porcentaje de trabajadores perciben las habilidades complementarias.

Por otro lado, sobre la retroalimentación, para 20 trabajadores nunca lo realizan la retroalimentación, equivalente 10 % de la muestra; 45 trabajadores consideran que muy pocas veces realizan, equivalente el 24 % de la muestra; mientras 81 trabajadores lo consideran que a veces lo hacen (43 %); 42 de ellos casi siempre lo desarrollan (22 %); 2 de trabajadores manifiestan que siempre lo hacen (1 %). Resaltando indicador más alto es a veces, es decir, que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que la retroalimentación de información a veces en cuando lo desarrollan.

5.1.1.2 Dimensiones: Relación interpersonal y orientación hacia las personas

Tabla 11

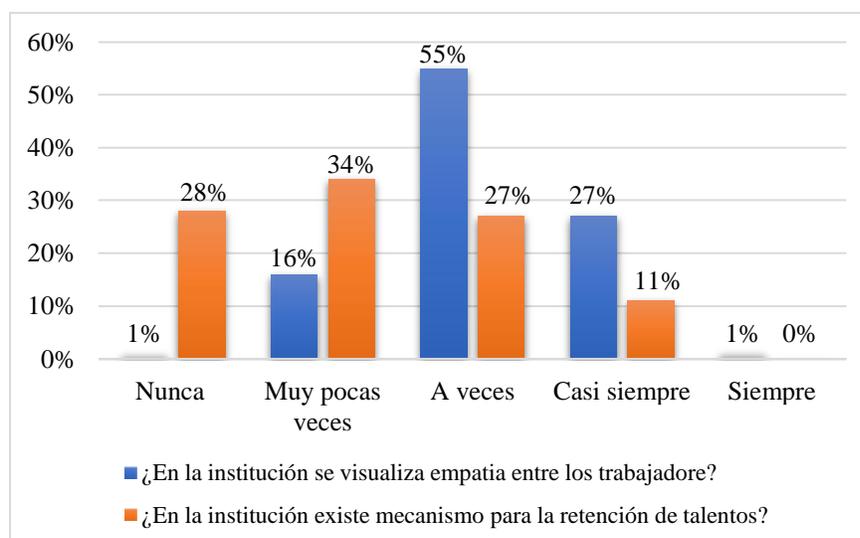
Ítem 10 y 22: Empatía y retención de talentos

	¿En la institución se visualiza empatía entre los trabajadores?		¿En la institución existe mecanismo para la retención de talentos?	
Nunca	1	1 %	53	28 %
Muy pocas veces	31	16 %	64	34 %
A veces	104	55 %	52	27 %
Casi siempre	52	27 %	21	11 %
Siempre	2	1 %	0	0 %
Total	190	100 %	190	100 %

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Figura 15

Ítem 10 y 22: Empatía y retención de talentos



En la tabla 10 y figura 15 se detalla los resultados de los ítems 10 y 22. Sobre la empatía, para 1 trabajador nunca se practica, equivalente el 1 % de la muestra; mientras 31 trabajadores lo consideran que muy pocas veces (16 %); 104 trabajadores consideran solo a veces (55 %); 52 trabajadores manifiestan que casi siempre (27 %) y 2 trabajadores manifiesta que siempre se comparte (1 %). Resaltando indicador más alto es a veces, es decir, que el mayor porcentaje de trabajadores perciben que los trabajadores a veces en cuando practican la empatía.

Por otro lado, sobre la retención de talentos, para 53 trabajadores manifiestan que nunca se practica la retención de talentos, equivalentes 28 %; 64 trabajadores que muy pocas veces se evidencia, equivalente el 34 % de la muestra; mientras 52 de ellos manifiestan que a veces en cuando (27 %); 21 de ellos manifiestan casi siempre se practica (11 %). Resaltando indicador más alto es muy pocas veces, es decir, que el mayor porcentaje de trabajadores perciben que muy pocas veces se retiene a buenos trabajadores.

Tabla 12

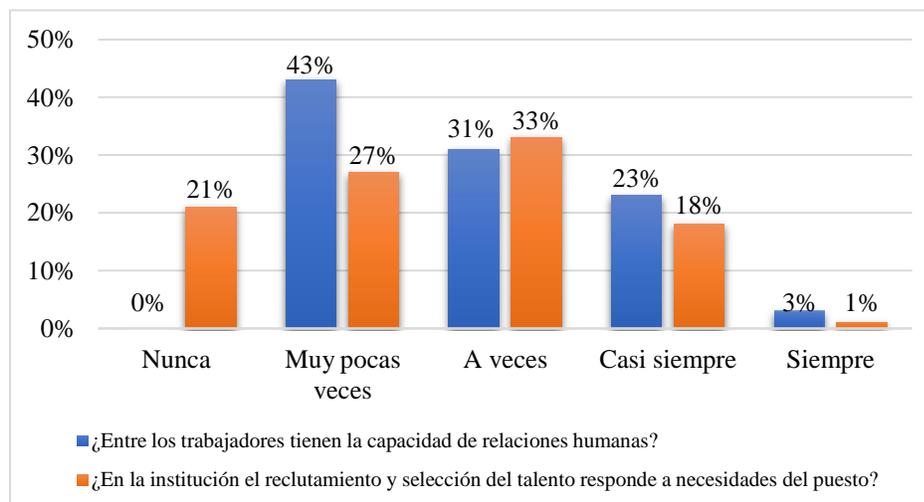
Ítem 11 y 23: Relaciones humanas y reclutamiento y selección

	¿Entre los trabajadores tienen la capacidad de relaciones humanas?		¿En la institución el reclutamiento y selección del talento responde a necesidades del puesto?	
Nunca	0	0 %	39	21 %
Muy pocas veces	82	43 %	52	27 %
A veces	58	31 %	62	33 %
Casi siempre	43	23 %	35	18 %
Siempre	7	3 %	2	1 %
Total	190	100 %	190	100 %

Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

Figura 16

Ítem 11 y 23: Relaciones humanas y reclutamiento y selección



Fuente: Aplicación del instrumento de investigación

En la tabla 11 y figura 16 se detalla los resultados de los ítems 11 y 23. Con respecto buenas prácticas de relaciones sociales, para 82 trabajadores manifiestan que muy pocas veces los trabajadores se relacionan, equivalente en 43 %; 58 de ello manifiestan que a veces en cuando lo hacen (31 %); 43 trabajadores manifiestan que casi siempre lo hace (23 %) y 7 de ello manifiesta que siempre se practica (3 %). Resaltando indicador más alto es muy pocas veces, es decir, que la mayoría de los trabajadores manifiestan que en muy pocas ocasiones se relacionan con los demás.

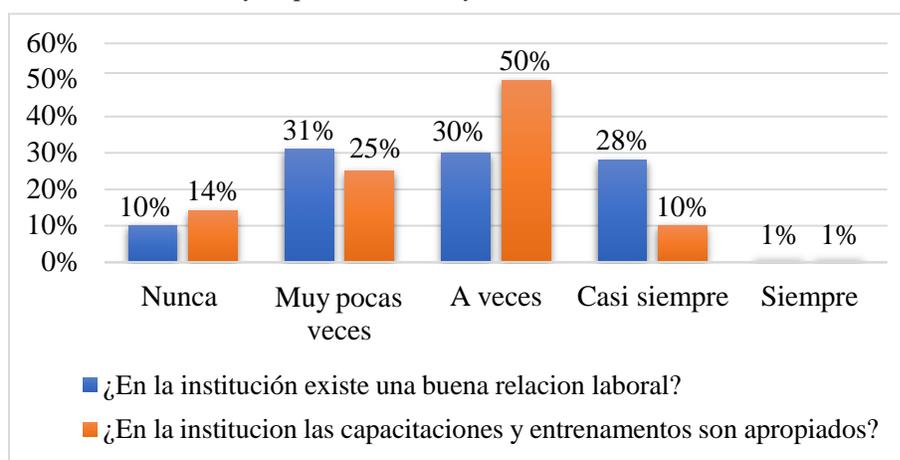
Por otro lado, criterios de reclutamiento y selección del talento humano, para 39 trabajadores manifiestan que nunca responde a las necesidades, equivalente en 21 % del total; 52 de ellos manifiestan que muy pocas veces corresponde, equivalente el 27 % de la muestra; mientras 62 del total manifiestan que a veces en cuando responde a la demanda (33 %); 35 de ellos manifiestan que casi siempre cumple dicho fin (18 %); 2 de trabajadores manifiestan que siempre responde a la necesidad del puesto (1 %). Resaltando indicador más alto es a veces, es decir, que el mayor porcentaje de trabajadores manifiestan que el reclutamiento y la selección del talento a veces en cuando responde a las exigencias del puesto de trabajo.

Tabla 13

Ítem 12 y 24: Relaciones laborales y capacitaciones y entrenamientos

	¿En la institución existe una buena relación laboral?	¿En la institución las capacitaciones y entrenamientos son apropiados?
Nunca	18 10 %	26 14 %
Muy pocas veces	59 31 %	48 25 %
A veces	56 30 %	95 50 %
Casi siempre	54 28 %	20 10 %
Siempre	3 1 %	1 1 %
Total	190 100 %	190 100 %

Figura 17

Ítem 12 y 24: Relaciones laborales y capacitaciones y entrenamientos

En la tabla 12 y figura 17 se detalla los resultados de los ítems 12 y 24. Sobre las formas de relacionarse en el ambiente de trabajo, para 18 trabajadores consideran que nunca se relacionan entre ellos, equivalente el 10 % de la muestra; mientras 59 trabajadores consideran que muy pocas veces se practica (31 %); 56 trabajadores manifiestan que a veces se practica (30 %); 54 trabajadores manifiestan que casi siempre se relacionan (28 %) y 3 trabajadores manifiesta que siempre se relacionan laboralmente (1 %). Resaltando indicador más alto muy pocas veces, es decir, que la mayoría de los trabajadores no se relacionan en el ambiente de trabajo con los demás.

Por otro lado, sobre la capacitación y entrenamientos, para 26 trabajadores manifiestan que nunca se capacita y reciben entrenamiento, equivalente el 14 % de la muestra; 48 de ellos, que muy pocas veces se capacita al personal, equivalente el 25 % del total; mientras 95 trabajadores manifiestan que a veces en cuando se capacitan o recibieron entrenamiento (50 %); 20 de ellos casi siempre recibieron algún tipo de capacitaciones (10 %); 1 de ellos manifestó que siempre recibió capacitación y entrenamiento (27%). Se rescata que el indicador más alto fue a veces, es decir, que la mayoría de los trabajadores de la entidad a veces en cuando recibió algún tipo de capacitación y entrenamiento.

5.1.1.3 Dimensiones: Responsabilidad compartida y valores y creencias

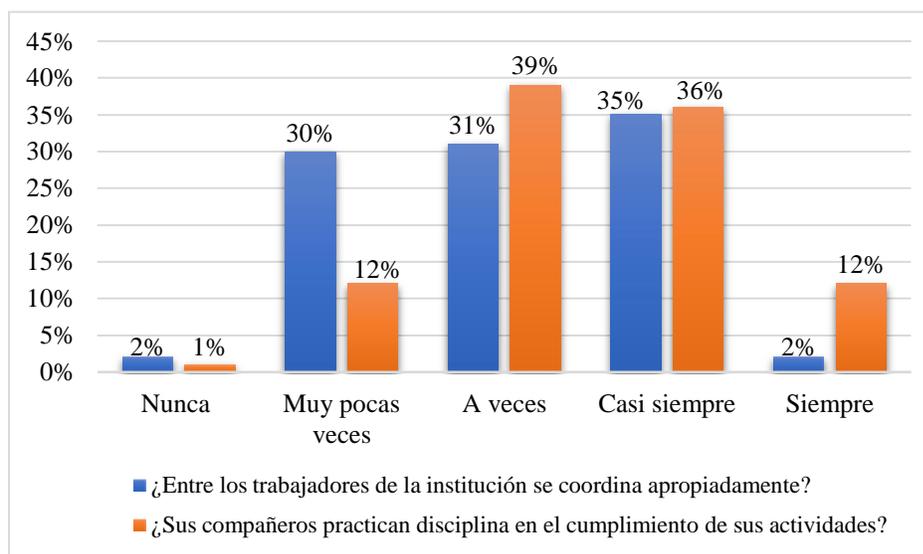
Tabla 14

Ítem 13 y 25: Coordinación y disciplina

	¿Entre los trabajadores de la institución se coordina apropiadamente?		¿Sus compañeros practican disciplina en el cumplimiento de sus actividades?	
Nunca	4	2 %	1	1 %
Muy pocas veces	57	30 %	24	12 %
A veces	58	31 %	74	39 %
Casi siempre	67	35 %	68	36 %
Siempre	4	2 %	23	12 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 18

Ítem 13 y 25: Coordinación y disciplina



En la tabla 13 y figura 18 se detalla los resultados de los ítems 13 y 25. La percepción sobre la coordinación entre los trabajadores de diferentes áreas o unidades, para 4 trabajadores nunca existe coordinación, equivalente el 2 % de la muestra; mientras 57 trabajadores lo consideran que muy pocas veces coordinan (30 %); 58 trabajadores consideran que solo a veces en cuando (31 %); 67 trabajadores manifiestan que casi siempre coordinan (35 %) y 4 trabajadores manifiesta que siempre coordinan (2 %). De los resultados se destaca que el indicador más relevante es casi siempre, es decir, que la mayoría de los trabajadores de la entidad casi siempre coordinan sobre el desarrollo de las actividades programadas y en la toma de decisiones.

Por otro lado, sobre la disciplina de los trabajadores, para 1 trabajador nunca se evidencia disciplina, equivalente 1 % del total; 24 de ellos indico que muy pocas veces se, equivalente el 12 %; mientras 74 trabajadores lo consideran a veces en cuando (39%); 68 de ellos indico que casi siempre se dio (36 %); 23 de trabajadores consideran que siempre se practicó la disciplina (12 %). De los resultados obtenidos se destaca el indicador más alto es a veces, es decir, que la mayoría de trabajadores a veces practican la disciplina en el cumplimiento de sus funciones.

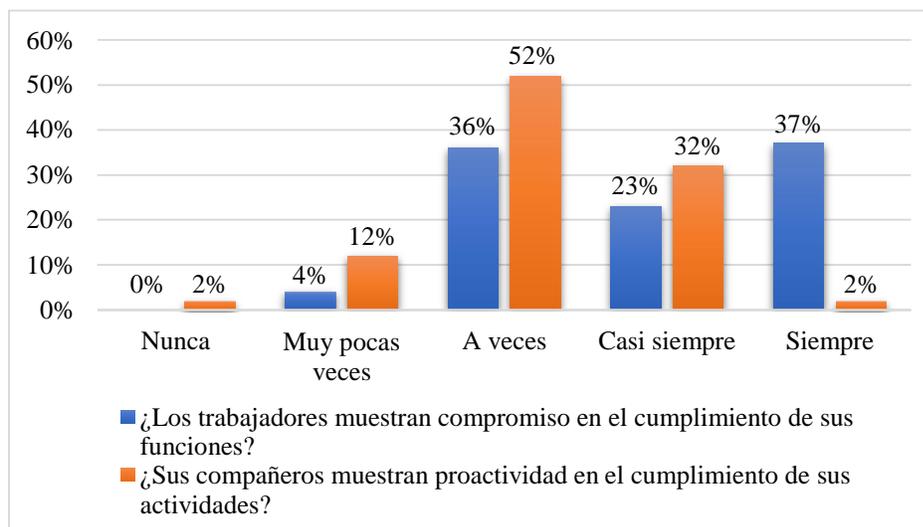
Tabla 15

Ítem 14 y 26: Compromiso y proactividad

	¿Los trabajadores muestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones?		¿Sus compañeros muestran proactividad en el cumplimiento de sus actividades?	
Nunca	0	0 %	3	2 %
Muy pocas veces	7	4 %	23	12 %
A veces	68	36 %	99	52 %
Casi siempre	44	23 %	62	32 %
Siempre	71	37 %	3	2 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 19

Ítem 14 y 26: *Compromiso y proactividad*



En la tabla 14 y figura 19 se detalla los resultados de los ítems 14 y 26. Sobre el compromiso de los trabajadores con la entidad, 7 trabajadores manifiestan que muy pocas veces tienen compromiso, equivalente el 4 % de la muestra; 68 de ellos manifiestan que solo a veces lo hacen (36%); 44 trabajadores manifiestan que casi siempre demuestran compromiso (23 %) y 71 trabajadores manifiesta que siempre demuestran compromiso (37 %). Se destaca el indicador más relevante es siempre, es decir, que la mayoría de los trabajadores demuestran compromiso con la entidad y las actividades que desarrollan.

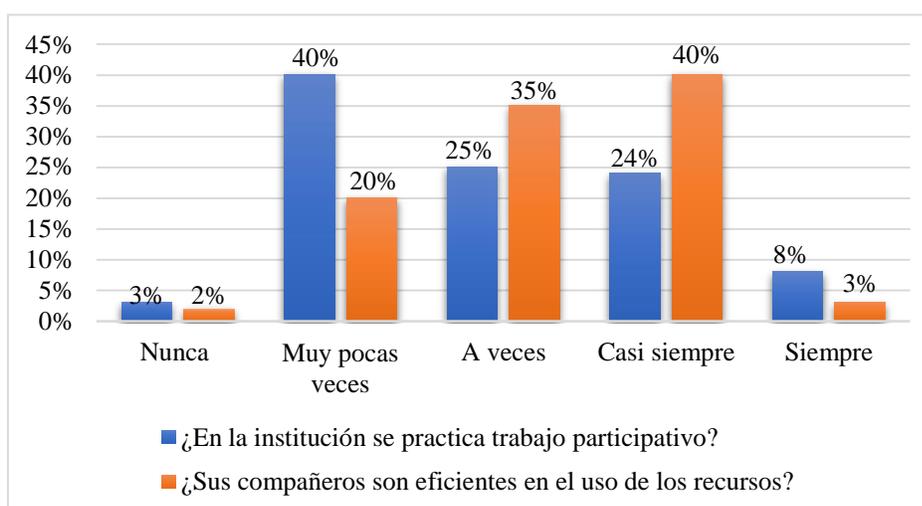
Por otro lado, sobre la proactividad en el trabajo, para 19 trabajadores que nunca se evidencia la proactividad entre ellos, equivalente el 2 % de la muestra; 23 de ellos manifiestan que muy pocas veces se ve (12 %); mientras 99 trabajadores manifiestan que a veces se evidencia (52 %); 62 de ellos consideran que casi siempre fueron proactivos (32 %); 3 de trabajadores consideran que siempre fueron proactivos (2 %). Se concluye que el porcentaje más relevante es a veces, es decir, que la mayoría de trabajadores a veces muestran proactividad en el trabajo.

Tabla 16

Ítem 15 y 27: Trabajo participativo y eficiencia

	¿En la institución se practica trabajo participativo?		¿Sus compañeros son eficientes en el uso de los recursos?	
Nunca	5	3 %	3	2 %
Muy pocas veces	75	40 %	39	20 %
A veces	48	25 %	67	35 %
Casi siempre	46	24 %	75	40 %
Siempre	16	8 %	6	3 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 20

Ítem 15 y 27: Trabajo participativo y eficiencia

En la tabla 15 y figura 20 se detalla los resultados de los ítems 15 y 27. Sobre la percepción del trabajo participativo, para 5 trabajadores nunca se trabaja de forma participativa, equivalente el 3 % de la muestra; mientras 75 trabajadores indicaron que muy pocas veces lo hacen (40 %); 48 de ellos indican a veces lo hacen (25 %); 46 de ellos manifiestan que casi siempre lo desarrollan (24 %) y 16 participantes manifiestan que siempre se trabajó participativamente (8 %). Se concluye que el indicador más alto muy pocas veces, es decir, que la mayoría de los trabajadores muy pocas veces se trabaja de forma participativa.

Por otro lado, sobre la eficiencia en el uso de los recursos, para 3 trabajadores nunca se usa eficientemente los recursos, equivalente el 2 % de la muestra; 39 de ellos manifiestan que muy pocas veces lo hacen (20 %); mientras 67 participantes manifiestan que a veces lo practica (35 %); 75 de ellos indican que casi siempre lo hace (40%); 6 de ellos manifiestan que siempre fueron eficientes (3 %). Se concluye que el indicador más relevante es casi siempre, es decir, que la mayoría de los trabajadores manifiestan son eficiente en el uso de los recursos de la entidad.

5.1.1.4 Dimensiones: Flexibilidad e innovación y creatividad

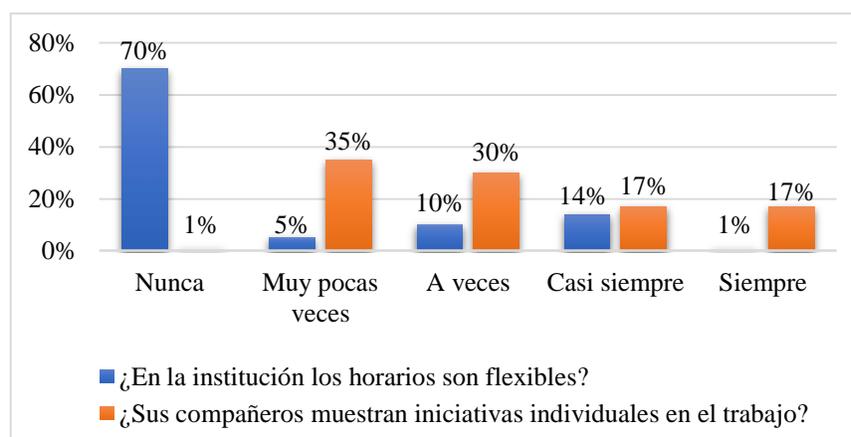
Tabla 17

Ítem 16 y 28: Horarios flexibles e iniciativa individual

	¿En la institución los horarios son flexibles?		¿Sus compañeros muestran iniciativas individuales en el trabajo?	
Nunca	133	70 %	1	1 %
Muy pocas veces	9	5 %	66	35 %
A veces	19	10 %	58	30 %
Casi siempre	27	14 %	33	17 %
Siempre	2	1 %	32	17 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 21

Ítem 16 y 28: Horarios flexibles e iniciativa individual



En la tabla 16 y figura 21 se detalla los resultados de los ítems 16 y 28. Percepción sobre los horarios flexibles, para 133 trabajadores que nunca se establece horarios flexibles, equivalente el 70 % de la muestra; mientras 9 de ellos indican que muy pocas veces se adopta (5 %); 19 participantes indican que a veces se establece (10 %); 27 trabajadores indican que casi siempre se da (14 %) y 2 trabajadores indico que siempre adopta políticas de horarios flexibles (1 %). Se concluye que indicador más relevante fue nunca, es decir, que la mayoría de los trabajadores manifiestan que los horarios nunc fueron flexibles.

Por otro lado, sobre la iniciativa individual de los trabajadores, para 1 trabajador nunca se tiene iniciativa propia, equivalente el 1% de la muestra; 66 de ellos que muy pocas veces se evidencia (35 %); mientras 58 participantes indican a veces se evidencia (30 %); 33 de ellos casi siempre lo practica (17 %); 32 de trabajadores manifiestan que siempre lo hacen (27%). Se concluye que indicador más alto muy pocas veces, es decir, que la mayoría de trabajadores muy pocas veces tienen iniciativa propia en el trabajo.

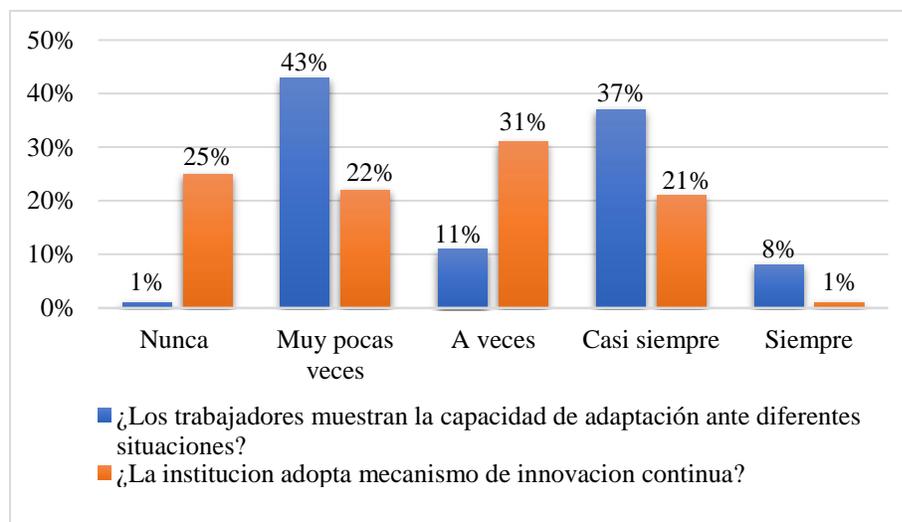
Tabla 18

Ítem 17 y 29: Capacidad de adaptación e innovación continua

	¿Los trabajadores muestran la capacidad de adaptación ante diferentes situaciones?		¿La institución adopta mecanismo de innovación continua?	
Nunca	3	1 %	48	25 %
Muy pocas veces	81	43 %	41	22 %
A veces	20	11 %	59	31 %
Casi siempre	71	37 %	41	21 %
Siempre	15	8 %	1	1 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 22

Ítem 17 y 29: Capacidad de adaptación e innovación continua



En la tabla 17 y figura 22 se detalla los resultados de los ítems 17 y 29. La percepción sobre la capacidad de adaptación del trabajador, para 3 trabajadores nunca se adapta a situaciones de cambio, equivalente el 1 % de la muestra; mientras 81 de ellos indican que muy pocas veces se adapta (43 %); 20 encuestados consideran a veces se adapta con facilidad (11 %); 71 de ellos indican que casi siempre con facilidad se adaptan (37 %) y 15 de ellos manifiesta que siempre se adaptan con facilidad (8 %). Se concluye el indicador más alto es muy pocas veces, es decir, que la mayoría de los trabajadores manifiestan que muy pocas veces se adaptan con facilidad ante los cambios constantes del entorno.

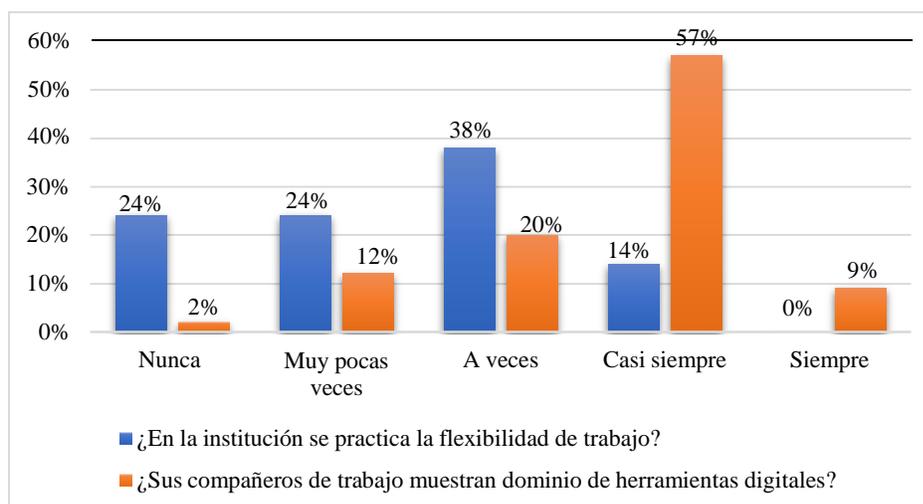
Por otro lado, sobre la innovación continua en la entidad, para 48 trabajadores nunca se innova, equivalente el 25 % de la muestra; 41 de ellos indican que muy pocas veces se practica (22 %); mientras 59 participantes indican a veces se innova (31 %); 41 de ellos manifiesta que casi siempre se innova (21 %); 1 de trabajador considera que siempre se innova (1 %). Se concluye que indicador más alto es a veces, es decir, que la mayoría de los trabajadores manifiestan que a veces se realiza innovación en la institución.

Tabla 19

Ítem 18 y 30: Flexibilidad de trabajo y herramientas digitales

	¿En la institución se practica la flexibilidad de trabajo?		¿Sus compañeros de trabajo muestran dominio en el uso de herramientas digitales?	
Nunca	47	24 %	3	2 %
Muy pocas veces	45	24 %	22	12 %
A veces	72	38 %	39	20 %
Casi siempre	26	14 %	109	57 %
Siempre	0	0 %	17	9 %
Total	190	100 %	190	100 %

Figura 23

Ítem 18 y 30: Flexibilidad de trabajo y herramientas digitales

En la tabla 18 y figura 23 se detalla los resultados de los ítems 18 y 30. Sobre la percepción de flexibilidad de trabajo, para 47 trabajadores indica que nunca flexibilizaron los trabajos, equivalente el 24 % de la muestra; mientras 45 de ellos considera que muy pocas veces realizan (24%); 72 participantes consideran que a veces es flexible (38 %); 26 trabajadores manifiestan que casi siempre flexibilizan (14 %). Se concluye el indicador más alto a veces, es decir, que la mayoría de trabajadores indican que a veces los trabajos son flexibilizados.

Por otro lado, sobre la percepción del dominio de herramientas digitales, para 3 trabajadores indica nunca tiene el dominio de las herramientas, equivalentes el 2 % de la muestra; 22 de ellos indica muy pocas veces se evidencia esa habilidad (12 %); mientras 39 participantes indica a veces se visualiza (20 %); 109 de ellos indica casi siempre tienen esas habilidades (57 %); 17 encuestados considera que siempre tienen el dominio de todas las herramientas digitales (9 %). Se concluye indicador más alto es casi siempre, es decir, que la mayoría de trabajadores casi siempre tienen dominio suficiente de las herramientas digitales.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Hipótesis general

Hipótesis nula

El Trabajo en Equipo no relaciona directamente en la Cultura Organizacional de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, Ayacucho - 2018.

Hipótesis alterna

El Trabajo en equipo se relaciona directamente en la Cultura Organizacional de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, Ayacucho - 2018.

Tabla 20
Contrastación de hipótesis general

CORRELACION - RHO SPEARMAN		
Trabajo en equipo	Nivel de correlación	0,840
y cultura	Nivel de significancia	0,000
organizacional	Muestra	190

La tabla 19 detalla el grado de correlación entre las variables (trabajo en equipo y cultura organizacional); además, mide el coeficiente de correlación y el grado de significancia, que el

valor R varia de -1 a 1. El valor del coeficiente de relación R próximos a 1, es más grande la relación entre los datos. La correlación de las variables de hipótesis general es 0.840 que equivale a 84 %; lo cual indica alta asociación entre las variables del estudio. Según la tabla 19 el valor de significancia (Sig.) (valor crítico observado) es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), el valor es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado.

En conclusión, que a un nivel de significancia de 0.05, el trabajo en equipo relaciona significativamente en la cultura organizacional de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.

5.2.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula

La sinergia no se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Hipótesis alterna

La sinergia se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTA

Tabla 21
Contrastación de hipótesis específica 1

CORRELACION - RHO SPEARMAN		
Sinergia y cultura organizacional	Nivel de correlación	0,551
	Nivel de significancia	0,000
	Muestra	190

La tabla 20 detalla el grado de correlación entre sinergia y la cultura organizacional; además, mide el coeficiente de correlación y el grado de significancia, que el valor R varía de -1 a 1. El valor del coeficiente de relación R próximos a 1, es más grande la relación entre los datos. La correlación de la hipótesis específica 1 es 0.551 que equivale a 55.1 %; lo cual indica alta asociación del estudio. Según la tabla 20 el valor de significancia (Sig.) (valor crítico observado) es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), el valor es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto significa que la correlación obtenida para la muestra es moderada y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado. En conclusión, que a un nivel de significancia de 0.05, la sinergia relaciona directamente con la cultura organizacional en los trabajadores de DRTCA.

Hipótesis específicas 2

Hipótesis nula

Las relaciones interpersonales no se relacionan directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Hipótesis alterna

Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Tabla 22

Contrastación de hipótesis específica 2

CORRELACION - RHO SPEARMAN		
Relaciones	Nivel de correlación	0,6780
interpersonales y	Nivel de significancia	0,000

cultura	Muestra	190
<u>organizacional</u>		

La tabla 21 se destaca el grado de correlación entre las relaciones interpersonales y cultura organizacional, además, mide el coeficiente de correlación y el grado de significancia, que el valor R varia de -1 a 1. El valor del coeficiente de relación R próximos a 1, es más grande la relación entre los datos. La correlación de la hipótesis específica 2 es 0.678 que equivale a 67.8 %; lo cual indica alta asociación del estudio. Según la tabla 21 el valor de significancia (Sig.)(valor crítico observado) es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), el valor es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto significa que la correlación obtenida para la muestra es alta y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado. En conclusión, que a un nivel de significancia de 0.05, las relaciones interpersonales relacionan directamente con la cultura organizacional en los trabajadores de DRTCA.

Hipótesis específicas 3

Hipótesis nula

La responsabilidad compartida no se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Hipótesis alterna

La responsabilidad compartida se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Tabla 23
Contrastación de hipótesis específica 3

CORRELACION - RHO SPEARMAN		
Responsabilidad	Nivel de correlación	0,597
compartida y	Nivel de significancia	0,000
cultura	Muestra	190
organizacional		

La tabla 22 se destaca el grado de correlación entre la responsabilidad compartida y la cultura organizacional; además, mide el coeficiente de correlación y el grado de significancia, que el valor R varia de -1 a 1. El valor del coeficiente de relación R próximos a 1, es más grande la relación entre los datos. La correlación de hipótesis específica 3 es 0.597 que equivale a 59.7 %; lo cual indica alta asociación del estudio. Según la tabla 22 el valor de significancia (Sig.)(valor crítico observado) es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), el valor es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto significa que la correlación obtenida para la muestra es moderada y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado. En conclusión, que a un nivel de significancia de 0.05, la responsabilidad compartida relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.

Hipótesis específicas 4

Hipótesis nula

La flexibilidad laboral no se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Hipótesis alterna

La flexibilidad laboral se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA

Tabla 24
Contrastación de hipótesis específica 4

CORRELACION - RHO SPEARMAN		
Flexibilidad	Nivel de correlación	0,402
laboral y cultura	Nivel de significancia	0,000
organizacional	Muestra	190

La tabla 23 se destaca el grado de correlación entre la flexibilidad laboral e innovación y la cultura organizacional; además, mide el coeficiente de correlación y el grado de significancia, que el valor R varia de -1 a 1. El valor del coeficiente de relación R próximos a 1, es más grande la relación entre los datos. La correlación de hipótesis específica 4 es 0.402 que equivale a 40.2 %; lo cual indica alta asociación del estudio. Según la tabla 23 el valor de significancia (Sig.)(valor crítico observado) es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), el valor es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Esto significa que la correlación obtenida para la muestra es moderada y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado. En conclusión, que a un nivel de significancia de 0.05, la flexibilidad laboral relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Ahora, en este apartado se aborda la discusión convergente o divergente de aquellos aspectos más relevantes del resultado obtenidos y de los reportes citados en el marco teórico. En esta línea de análisis se especifica a detalle de situaciones relacionados a las variables y dimensiones del estudio. Por tanto, el objetivo del estudio fue determinar la relación del trabajo en equipo y la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho - 2018. Evaluando la relación entre los hallazgos mencionados, se comprueba de la hipótesis general en el estudio, demuestra la existencia de relación directa del trabajo en equipo y la cultura organizacional en DRTCA; lo que significa un deterioro en el equipo de trabajo, entonces se evidencia la deficiencia en la cultura organizacional.

Los hallazgos a que se arribó en el presente estudio, muestran la sinergia y la cultura organizacional de los resultados propuestos, dividida en tres indicadores de cada dimensión; de los cuales se determina que la visión institucional compartida entre los trabajadores relaciona en logro de metas y objetivos institucionales, especialmente a una cultura organizacional. Por tanto, 62 trabajadores manifiestan que a veces se percibe de compartir la visión institucional entre los demás, equivalente a 33 % de la muestra. Además, 77 de ellos indican que casi siempre los objetivos muestran claridad del propósito, porcentaje de 40 % del total. Seguida en esta línea de definición y análisis de los resultados se evidencia actitud incompatible en los trabajadores con el propósito institucional, por lo que, la visión institucional permite alinear los objetivos y estrategias de crecimiento y desarrollo a futuro. Este resultado guarda relación con lo manifestado por Falcones (2014), que la cultura organizacional tiene incidencia positiva con un personal motivado, confianza y empoderado; que existe sinergia y una comunicación abierta y participativa. Mediante el cual los integrantes del grupo resuelven sus problemas de adaptación externa e integración interna, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en

relación con esos problemas. Para ello, debe contar con un ambiente físico, arquitectura acorde a las normativas y requerimientos, vestuario para personal de planta y oficinas, tecnología. Por otro lado, la actitud colaborativa entre los trabajadores contribuye a solucionar diversos problemas en el ambiente de trabajo; además, la institución y la priorización de las actividades y tareas programadas por consenso del integrante del equipo de trabajo se desarrolla sin inconvenientes. Sin embargo, 70 trabajadores manifiestan que muy pocas veces se percibe la actitud colaborativa entre ellos, 37% del total. Más aun, 64 trabajadores manifiestan que muy pocas veces se prioriza las actividades y tareas programadas, equivalente el 34% de la muestra. Con base de resultados obtenidos se evidencia la actitud negativa de los trabajadores en cumplir las funciones establecidos en el manual de institución y funciones de la entidad, esto conlleva al retraso en la entrega de los resultados y atención hacia los usuarios. Este resultado coincide con lo manifestado por Aguilar (2016), que el trabajo en equipo guarda relación con la cultura organizacional favoreciendo la unidad de los integrantes. Por cuanto, se prioriza la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo. El trabajo en equipo se basa en la interacción social de los trabajadores que facilita la comunicación entre los distintos niveles de la estructura organizacional. La gestión eficiente de la entidad responde al buen desempeño de los trabajadores; bajo ese enfoque, los trabajadores están sujetas a cambios constantes del entorno. Para enfrentar los desafíos actuales, le resulta importante al trabajador el dominio de habilidades complementarias, una de ellas, es la capacidad de retroalimentación en el proceso comunicativo o sobre el desarrollo de las tareas asignadas. Sin embargo, 68 encuestados manifiestan que a veces en cuando se prioriza el desarrollo de las habilidades de los trabajadores, un porcentaje de 36 % de la muestra. Además, 81 de encuestados indican que a veces en cuando realizan la retroalimentación entre los trabajadores, en un porcentaje

de 43 % del total. Esta concepción guarda relación con lo manifestado por Dávila (2014), que los trabajadores tienen buena relación del trabajo en equipo con el compromiso, la identificación y participa activamente en la formulación, logros y evaluación de los objetivos común de la institución, transmitiendo los valores, amabilidad, innovación y cooperan en la prestación del servicio calidad.

Los hallazgos a que se arribó en el presente estudio, muestran las relaciones interpersonales y la cultura organizacional hacia las personas, dividida en tres indicadores de cada dimensión; de los cuales se determina que la práctica de empatía entre los trabajadores relaciona en la retención de los talentos, especialmente cuando se tiene como política en la gestión del talento humano. Por tanto, el problema está relacionado a la empatía en los trabajadores, que 104 de ellos indican que a veces en cuando se practica la empatía, equivalente a 55% de la muestra. Por otro lado, 64 encuestados consideran que muy pocas veces establecieron políticas de retención de talentos, es decir, en un porcentaje de 34% del total de encuestados. Resultado revela que los trabajadores en su mayoría tienen problemas frecuentes de empatía, porque los jefes inmediatos están más concentrados en las actividades asignadas por la entidad y esto genera actitudes y desinterés por el trabajo, con manifiesto evidente de ausentismo, abandono o la deserción al trabajo. El proceso de formación de los recursos humanos que atienda las necesidades, la resolución de conflictos laborales y la estabilidad laboral inicia en la etapa de reclutamiento y selección de los trabajadores. Esas relaciones humanas tienen efecto directo en los costos y la integración sostenible de los trabajadores. En cambio, se denota la percepción de 82 trabajadores que en muy pocas veces se fomenta la práctica de buenas relaciones humanas, el porcentaje equivalente a 43 %; más aún, esta situación se agudiza por las falencias en el proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores, 62 de los encuestados (33 %) manifiestan los diversos motivos que son: necesidad

del trabajador no definida, características similares del trabajador anterior, compatibilidad del candidato, falsas expectativas de crecimiento laboral o condiciones de trabajo. Las consecuencias directas de mala administración del personal originan situaciones adversas que limita el funcionamiento normal de la entidad. Asimismo, Ríos (2004), manifiesta que un equipo de directivos más especializados encargados de promover el ínter aprendizaje, la meritocracia entre los miembros, y la planificación de programas y proyectos coherentes a la realidad del contexto es necesario el uso de tecnologías adecuadas en la contratación. A este resultado, se añade problemas de relaciones en el entorno laboral a causa frecuentes de falta de trabajo en equipo, la creatividad y el aprendizaje de esta mejora. Por tanto, 95 de los encuestados (50%) manifiestan que a veces se debe a falta de capacitación y entrenamiento en diferentes riesgos con efectos negativos. Más aun, el diagnostico inadecuado de necesidades de capacitación, diseño, programación y selección de temas contribuye. Hoy en día los modelos de capacitación y los programas de entrenamiento laboral han evolucionado de tal forma de poder adecuarse a las necesidades y cultura de la entidad; mediante acciones de ejecución satisfactorio del trabajo, métodos adecuados, mejora en la comunicación, reducción del tiempo de aprendizaje y de los accidentes de trabajo.

Los hallazgos a que se arribó la responsabilidad compartida y la cultura organizacional, dividida en tres indicadores de cada dimensión; de los cuales se desprende que el uso de estrategias y patrones de comportamiento y conocimientos de los trabajadores con interdependencia, a fin de alcanzar los objetivos institucionales está determinado por los valores y creencias de cada integrante del equipo. Sin embargo, el problema está relacionado con los trabajadores que tienen niveles bajos de coordinación, el 35% de ellos (67 trabajadores) casi siempre no coordinan de las actividades a desarrollar o entre las unidades estructuradas. Por otro lado, 39% de encuestados (74

trabajadores) consideran que a veces se labora sin la consideración de los valores y creencias institucionales. Los resultados revelan que los trabajadores en mayoría tienen problemas frecuentes de disciplina, porque, los jefes inmediatos demuestran desinterés por el trabajo coordinado. Producto a ello, los colegas de trabajo muestran desobediencia y conflictos laborales con frecuencia, y, la infracción de normas laborales. La iniciativa propia del trabajador en mejorar la calidad laboral y atención al usuario, está estrechamente relacionado con el compromiso y la colaboración entre ellos. La proactividad ayuda a afrontar problemas de forma satisfactoria, ya que sugiere propuestas de alternativas de solución. Sin embargo, este problema no es ajeno en los trabajadores de DRTCA, ya que el 52 % de los encuestados (99 trabajadores) manifiestan que a veces son proactivos en el trabajo. Esto fenómeno se debe a falta de compromiso total de los trabajadores, que el 36 % de ellos (68 trabajadores) indican que siempre muestran compromiso con los demás y la entidad. La responsabilidad y conciencia ante las circunstancias ayuda a mejorarla proactividad. La integración de los trabajadores en el desarrollo de las actividades y proyectos mediante equipos de trabajo, con el uso eficiente de los recursos canaliza a lograr objetivos personales e institucionales. Bajo ese enfoque, el trabajo participativo en DRTCA no responde a la finalidad de la entidad, esta problemática se debe al trabajo poco participativo e individualista en las tareas y toma de decisiones, ya que 40% de los encuestados (75 trabajadores) consideran que muy pocas veces se trabaja en consenso. Por tanto, las tareas ejecutadas presentan falencias, demora y calidad con el mayor número de recursos posibles.

Los hallazgos a que se arribó de la flexibilidad laboral e innovación y la cultura organizacional, deriva sobre los indicadores de cada dimensión; de los cuales se desprende que la estrategia innovación y flexibilidad de los horarios de trabajo mejora la productividad individual,

clima laboral y rendimiento. Sin embargo, los problemas son aún más críticos (sobre el manejo de tiempo y la ejecución de las actividades programadas) por no flexibilizar los horarios de trabajo a iniciativa de los jefes inmediatos; ya que la mayoría de los trabajadores indican que nunca se flexibiliza los horarios de trabajo, 70% de los encuestados (133 trabajadores); esta situación propicia desinterés de iniciativas de mejora en el trabajo, de relación con los demás y la productividad, en un porcentaje de 35% (66 trabajadores). Frente a esta situación los jefes inmediatos tampoco inician acciones concretas para minimizar el impacto negativo. Revelación que concuerda con Ríos (2004), que un equipo de trabajo más especializados de promover innovación, creatividad y los horarios flexibles de trabajo entre los miembros, y la planificación de programas y proyectos debe ser coherentes a la realidad del contexto actual. Frente a esta situación constante de cambio, el trabajador debe estar en la capacidad de responder con solvencia a diferentes problemas. En ese contexto, será determinante el dominio de las herramientas digitales como elemento diferenciador en la toma de decisiones. Sin embargo, los trabajadores de la entidad casi siempre tienen problemas de actualización y dominio de herramientas de gestión. Por lo que, la mayoría de trabajadores casi siempre presentan inconvenientes en su labor, eso indica que 109 de ellos no demuestran dominio suficiente de las herramientas digitales, en un porcentaje de 57 %. Dominar la resolución de problemas permite ser más competente también en todos esos ámbitos.

CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, en esta tesis se determinó el grado de relación del trabajo en equipo en la cultura organizacional de los trabajadores de la DRTCA, donde un deterioro de los equipos de trabajo, en la cultura organizacional muestra deficiencia notoria.
2. Según el objetivo específico 1, en la tesis se explicó el grado de relación de la sinergia y la cultura organizacional de los trabajadores de la DRTCA, donde queda demostrado la sinergia entre los trabajadores encuestados.
3. Según el objetivo específico 2, en la tesis se expuso el grado de relación de las relaciones interpersonales y la cultura organizacional de los trabajadores de la DRTCA, donde se demuestra deficiencias en las relaciones interpersonales de trabajadores encuestados
4. Según el objetivo específico 3, en la tesis se detalló el grado de relación de la responsabilidad compartida y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA, donde se demuestra deficiencias en las responsabilidades compartidas entre los trabajadores encuestado
5. Según el objetivo específico 4, en la tesis se especificó el grado de relación de la flexibilidad laboral en la innovación y la cultura organizacional de la DRTCA, donde se demuestra deficiencias en la flexibilidad laboral de los trabajadores encuestados

RECOMENDACIONES

1. Los funcionarios, directivos, trabajadores y auxiliares competentes tanto de la institución e instituciones vinculadas con la gestión del talento humano deben impulsar investigaciones para mejorar el trabajo en equipo en los trabajadores para vigorizar la cultura organizacional, que serán de gran utilidad a los directivos de la entidad.
2. Promover buenas prácticas de relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, mediante la socialización de la misión, visión, valores, procedimiento y políticas de convivencia en la entidad. Además, implementar estrategias innovadoras para la contratación del nuevo aspirante, capacitación e inducción y métodos de retención.
3. La gerencia de la institución debe implementar modos de coordinación, trabajo participativo, la disciplina, proactividad y uso eficiente de los recursos de la entidad, con apoyo y tutoría, asimismo debe mitigar las causas y los efectos de los problemas provenientes de malas prácticas laborales.
4. En la institución, los funcionarios, los directivos, los trabajadores y auxiliares deben priorizar el uso y actualización de estrategias eficaces (tecnologías de información) en el trabajo, con el fin de mejorar el nivel de desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y Clima Organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)*. . . Tesis de licenciatura , Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias: el diccionario*. Buenos Aires. Argentina.: Editorial Granica.
- Ander, E. E., & Aguilar, M. J. (2001). *Trabajo en equipo* (Primera edición ed.). México: Editorial progreso, S.A de C.V.
- Andrade, H. (1995). La definición de los valores organizacionales. *Management Today en español*.
- Arenas Terrel, I. L. (2016). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Álvarez Huapaya*”, Ayacucho. tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. Obtenido de <https://bit.ly/3s22em7>
- Atiquipa Nieto, Y., & Cáceres Rojas, L. A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho, 2018*. tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru. Obtenido de <https://bit.ly/3ezR7Od>
- autores, C. d. (2011). *Manual trabajo en equipo*. Madrid.: Editorial CEP S. L. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upcsp/detail.action?docID=3217486>
- Barrios, M. A., & Carrillo, R. L. (2016). *Diagnóstico de los problemas en el aprendizaje a nivel primario en el sistema educativo oficial de la Ciudad de Guatemala en la escuela oficial urbana de varones no.18 José Antonio Liendo y Goicoechea y en la escuela oficial urbana de varones no.45 Dr. .*
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Mac Graw Hill.
- Bunge, M. (1969). *La Investigación Científica*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Cardenas, M. G. (2004). Obtenido de La burocracia, un mal institucional. La prensa. : <https://www.laprensa.com.ni/2004/12/15/economia/923692-la-burocracia-un-mal-institucional>
- Chandler, A. D. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. New York: Beard Books.
- Chávez, D. (s/f). *Conceptos y Técnicas de Recolección de Datos en la Investigación Jurídico Social*. Obtenido de https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf

- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima Edición ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Coronado Mitma, E. A., & Pozo Palomino, M. A. (2018). *Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución educativa pública Yanamilla. Ayacucho, 2018*. tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Peru. Obtenido de <https://bit.ly/3D2BuIm>
- Cruz, J. E. (2014). *Cultura Organizacional. AUDITARE Revista Gerencial*. Recuperado el 2019 de marzo de 8, de <https://es.calameo.com/read/00341669362f554d1e7c1>
- Dávila, R. E. (2014). *Relación del Trabajo en Equipo con la Cultura Organizacional de los Trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400. Ministerio de Salud - MINSA. Tarapoto, Periodo 2012 – 2013*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Diario Correo. (2018). *Escolares de Junín dejan de estudiar por trabajo y migración*. Recuperado el 15 de agosto de 2018
- Díaz Becerra, G. (2018). *Propuesta de cultura organizacional para fortalecer la gestión en la institución educativa San Luis de Bagua Grande*. tesis de maestria, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque -Peru. Obtenido de <https://bit.ly/3D455RM>
- Díaz, M. (1998). *Formación de educadores y educación superior en Colombia. En La formación académica y la práctica pedagógica*. Santa Fe de Bogotá: ICFES.
- Dilts, R. (2004). *Coaching, herramientas para el cambio. Ediciones Urano*.
- Egg, A. (1991). *Introducción a la planificación*. España.
- El Comercio. (2018). *El 60% de jóvenes peruanos que abandonan sus estudios se dedican a trabajar*.
- Espinoza, D. O., Castillo, G., & Otros. (2014). *Factores familiares asociados a la deserción escolar en los niños y niñas mapuche: un estudio de caso*. Chile.
- Eumed. (s/f). *Perfeccionamiento empresarial realidades y retos*. (B. virtual, Ed.) Recuperado el 12 de marzo de 2019, de <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/rab-pe/glosario.htm>

- Falcones, S. G. (2014). *Estudio Descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil, Guayaquil – Ecuador.
- Flores Avalos, J. N. (2021). *Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafetería restaurante menú: caso Café Restaurante Andre´e, distrito Ayacucho, 2021*. tesis de licenciatura, Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de <https://bit.ly/3EMy4uA>
- Fuentes Villanueva, B., & Marroquin Romero, D. G. (2018). *Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco*. tesi de licenciatura, Universidad Autonoma del Estado de Mexico, Mexico. Obtenido de <https://acortar.link/wfyKkm>
- Grupo Siete. (2014). *Glosario de términos comportamiento organizacional*. Recuperado el 12 de marzo de 2019, de <http://equipo7secc4413cp.blogspot.com/>
- Guerrero Terán, R. L., & Jauregui Huallpamaita, J. S. (2022). *Propuesta de un plan de cultura organizacional basado en valores que permita un efectivo proceso de transformación digital en una entidad del Estado*. tesis de licenciatura, Universidad del Pacifico, Lima. Obtenido de <https://bit.ly/3D1pDcv>
- Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review*, 18(4), 657-693.
- Hellriegel, S. J. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10° edición ed.). México: Thomson.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (8ª ed. ed.). México: McGraw Hill.
- Hitpass, B. (2013). *BPM. Business Process Management Fundamentos y Conceptos de Implementación Chile, Bhh Ltda*. Recuperado el 8 de marzo de 2019, de <https://cutt.ly/Rn8S0zT>
- Iñausi Aroni, E., & Huamán Rodríguez, A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018*. tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho. Obtenido de <https://bit.ly/3yOyPQ1>
- Jaramillo, S. R. (2012). *Manual de trabajo en equipo. Dirección General de Recursos Humanos*.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organisation* (1995). Boston: Harvard Business School.

- León de la Barra, S. C. (2008). *Creatividad invención e innovación*. Recuperado el 9 de marzo de 2019, de <https://cutt.ly/Fn4KtrB>
- Lima, S. M. (2016). *La migración interna y la deserción escolar en las comunidades rurales*. Estudio realizado en los Caseríos La Soledad, Caribe Río Salinas y San Román I, Sayaxché, Petén.
- López Zepeda, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*. tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México, Mexico. Obtenido de <https://bit.ly/3eLFi7n>
- Lucas, G. C. (2012). *El trabajo en equipo: un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca*. Tesis doctoral , Universidad de Murcia, Murcia.
- Macías, O. O. (2013). *La práctica docente como factor de deserción escolar en Secto grado de Educación Primaria*. México.
- Matos, D. L., & Vera, L. R. (2017). *Metodología de la investigación. Un enfoque teórico – práctico* (Primera edición ed.). Trujillo – Perú: Editora grafica real S. C. A.
- Moliner, M. (1998). *Diccionario del uso del español* (2da. edición ed.). Editorial Gredos S.A.
- Montaño, S. A. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. IC Editorial. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upcsp/detail.action?docID=5426402>
- Palomino Cordero, N. B. (2020). *Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020*. tesis de licenciatura, Ayacucho. Obtenido de <https://bit.ly/3eyYFRi>
- Peña, A. A. (2006). *Ingeniería de Software: una guía para crear sistemas de información* (Primera edición ed.).
- Pérez, P. J., & Gardey, A. (2014). *Definición de sinergia*. Obtenido de <https://definicion.de/sinergia/>
- Pérez, P. J., & Merino, M. (2012). *Definición de equipo*. Obtenido de <https://definicion.de/equipo/>
- Pérez, P. J., & Merino, M. (2014). *Definición de corresponsabilidad*. Obtenido de <https://definicion.de/corresponsabilidad/>

- Redondo, C. A., Tejado, A. A., & Rodríguez, O. B. (2012). *El celador y el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?isbn=1471070654>
- Ríos P, R. L. (2004). *El Trabajo en Equipo en las Decisiones Organizativas. un estudio de casos en el Centro Educativo Estatal 0019. San Martín de Porres Velásquez*. Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Ríos Rivera, R. J. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza”, en el año 2015*. tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <https://acortar.link/EIOngY>
- Ríos, T. J. (2014). *Cultura organizacional. Fundación Universitaria del área Andina. SENA Tecnológico en Gestión de Talento Humano*. Recuperado el 8 de marzo de 2019, de <https://es.calameo.com/read/0037187231fed97f3048e>
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Administración* (5 Edición ed.). México: Prentice.
- Romero H, R. D., Saavedra C, J. G., & Vásquez, R. M. (2017). *La Cultura Organizacional en Tres Bancos Comerciales del Departamento de Lambayeque*. Tesis de maestría, Pontificia universidad católica del Perú, Surco – Perú.
- Romero, P. J. (2005). *Dificultades en el aprendizaje: unificación de criterios diagnósticos*.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Ed. Panapo.
- Sánchez F, M. D. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. CEP S L. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upcsp/detail.action?docID=4184438>
- Sánchez, P. J., & San Agustín, J. O. (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. España: McGraw-Hill. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upcsp/detail.action?docID=3195028>
- Scott, & Etzioni. (1983). *Organizaciones: estructuras y proceso*. (Tercera edición ed.). Editorial Prentice Hall.
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica: Incluye Evaluación y Administración de Proyectos de Investigación* (Cuarta edición ed.). México: Editorial Limusa S. A.
- Tapia, Y. J. (2017). *La Deserción Escolar en la Institución Educativa Pública Miguel Grau Seminario del Distrito de Tambo de Mora del 2010 – 2014*. Tesis de maestría, Universidad nacional de Huancavelica, Huancavelica – Perú.

- UNESCO. (2000). *Trabajo en Equipo. Diez módulos destinados a los responsables de proceso de transformación educativa (modulo 09)*. IIPE, Buenos Aires. Obtenido de www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf
- Valenzuela Romero, C. J. (2018). *Cultura organizacional e innovación en instituciones de educación superior en el noroeste de México*. tesis de maestría, Universidad que Educa y Trasciende , Mexico. Obtenido de <https://bit.ly/3yL4gdW>
- Wikipedia. (2019). *Comportamiento*. Recuperado el 12 de marzo de 2019, de <https://es.wikipedia.org/wiki/Comportamiento>
- WordPress. (2012). *Qué es la Orientación al personal*. Recuperado el 9 de marzo de 2019, de <https://orientacionlineares.wordpress.com/%C2%BFque-es-la-orientacion-personal/>
- Yerro, E. (2012). *Qué significa la orientación hacia los resultados en un perfil. Tú empleo*. Recuperado el 9 de marzo de 2019, de <http://blog.infoempleo.com/a/orientacion-hacia-los-resultados-perfil-profesional/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el trabajo en equipo relaciona con la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>a) ¿De qué manera la sinergia relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?</p> <p>b) ¿De qué manera las relaciones interpersonales relacionan con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?</p> <p>c) ¿De qué manera la responsabilidad compartida se relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?</p> <p>d) ¿De qué manera la flexibilidad laboral se relaciona con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del trabajo en equipo y la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Establecer la relación entre la sinergia y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>b) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>c) Establecer la relación entre la responsabilidad compartida y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>d) Establecer la relación entre la flexibilidad laboral y la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El trabajo en equipo relaciona directamente con la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) La sinergia se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>b) Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>c) La responsabilidad compartida se relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>d) La flexibilidad laboral relaciona directamente con la cultura organizacional de los trabajadores de DRTCA.</p>	<p>V. Independiente</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinergia • Relaciones interpersonales • Responsabilidad compartida • Flexibilidad laboral <p>Variable dependiente</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación hacia los resultados • Orientación hacia las personas • Valores y creencias • Innovación y creatividad 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>correlacional</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Métodos de investigación</p> <p>Hipotético deductivo.</p>	<p>Población</p> <p>190 trabajadores</p> <p>Muestras</p> <p>190 trabajadores (censal)</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>Estadística inferencial</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGÍA
-----------	-------------	-------------------	-------------	-------	-------------

Trabajo en equipo (X)	Sinergia	Integración de partes o sistemas que conforman un nuevo objeto (Pérez y Gardey, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida • Colaboración • Habilidades complementarias 	• 7, 8 y 9	Enfoque de investigación Cuantitativo Tipo de investigación Basica Nivel de investigación Correlacional Diseño de investigación No experimental Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario (censo)
	Relación interpersonal	Es una interacción recíproca entre dos o más personas (Bisquerria, 2003).	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Relaciones humanas • Relaciones laborales 	• 10, 11 y 12	
	Responsabilidad compartida	Común a dos o más personas, quienes comparten una obligación o compromiso (Pérez y Merino, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Compromiso • Trabajo participativo 	• 13, 14 y 15	
	Flexibilidad laboral	Como desregulación del mercado de trabajo sino como la flexibilidad dentro del proceso productivo es más importante que la de mercado externo (De la Garza, 2000).	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles • Capacidad de adaptación • Flexibilidad de trabajo 	• 16, 17 y 18	
Cultura organizacional (Y)	Orientación hacia los resultados	Es la capacidad que tienen quienes no se conforman con una realización simplemente correcta del trabajo, sino que quieren ir más allá, buscan la excelencia (Yerro, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos claros • Priorización de tareas • Retroalimentación 	• 19, 20 y 21	
	Orientación hacia las personas	La orientación personal se refiere al interior de la persona, se centra en la vida interior del sujeto, se proyecta hacia la mejora de su armonía interna, su equilibrio personal y el autoconocimiento (WordPress, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección • Capacitación y entrenamiento • Retención del talento 	• 22, 23 y 24	
	Valores y creencias	Valores. Son aquellas concepciones compartidas de lo que es importante y que al ser aceptadas por los miembros de una institución (Andrade, 1995). Las creencias constituyen una influencia poderosa en nuestra vida (Dilts, 2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Proactividad • Eficiencia 	• 25, 26 y 27	
	Innovación y creatividad	La creatividad es la capacidad de lograr generar una idea útil y original (...) la innovación, se refiere a cómo los prototipos o modelos se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los usuarios (León de la Barra, 2008).	<ul style="list-style-type: none"> • La iniciativa individual • La innovación continua • Herramientas digitales 	• 28, 29 y 30	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIÓN	CONCEPTO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
<p>Hipótesis general</p> <p>El trabajo en equipo relaciona significativamente en la cultura organizacional de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.</p>	Determinar la influencia del trabajo en equipo en la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018.	Trabajo en equipo (X)	Sinergia	Integración de partes o sistemas que conforman un nuevo objeto (Pérez y Gardey, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida • Colaboración • Habilidades complementarias 	7, 8 y 9	5. Siempre 4. Casi Siempre 3. A veces 2. Muy pocas veces 1. Nunca	Cuantitativo
	<p>Objetivos específicos</p> <p>a. Explicar que la sinergia relaciona en la orientación hacia los resultados de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>b. Exponer que las relaciones interpersonales relacionan en la orientación hacia las personas de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>c. Detallar que la responsabilidad compartida relaciona en los valores y creencias de los trabajadores de DRTCA.</p> <p>d. Especificar que la flexibilidad laboral relaciona en la innovación y creatividad de los trabajadores de DRTCA.</p>		Relación interpersonal	Es una interacción recíproca entre dos o más personas (Bisquerra, 2003).	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Relaciones humanas • Relaciones laborales 	10, 11 y 12		
			Responsabilidad compartida	Común a dos o más personas, quienes comparten una obligación o compromiso (Pérez y Merino, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Compromiso • Trabajo participativo 	13, 14 y 15		
			Flexibilidad laboral	El trabajo sino como la flexibilidad dentro del proceso productivo es más importante que la de mercado externo (De la Garza, 2000).	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles • Capacidad de adaptación • Flexibilidad de trabajo 	16, 17 y 18		
		Cultura organizacional (Y)	Orientación hacia los resultados	Es la capacidad que tienen quienes ir más allá, buscan la excelencia (Yerro, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos claros • Priorización de tareas • Retroalimentación 	19, 20 y 21		
	Orientación hacia las personas		Se refiere al interior de la persona, que se proyecta hacia la mejora y equilibrio personal (WordPress, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección • Capacitación y entrenamiento • Retención del talento 	22, 23 y 24			
	Valores y creencias		Son aquellas concepciones compartidas y aceptadas por los miembros de una institución (Andrade, 1995).	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Proactividad • Eficiencia 	25, 26 y 27			
	Innovación y creatividad		Es la capacidad de lograr generar una idea útil y original y cómo se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los usuarios (León de la Barra, 2008).	<ul style="list-style-type: none"> • La iniciativa individual • La innovación continua • Herramientas digitales 	28, 29 y 30			

Anexo 4: Instrumento de investigación

Estimados señores (a), este cuestionario se lleva a cabo para recabar datos e informaciones como parte de un proyecto de investigación titulada: Trabajo en equipo y cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018. Por ello, suplicamos a usted responder cada una de las preguntas con la sinceridad del caso, marcando una “X” sobre la opción de respuesta de su preferencia:

5. Siempre () 4. Casi Siempre () 3. A veces () 2. Muy pocas veces () 1. Nunca ()

I. Datos Generales

II. Trabajo en equipo

TRABAJO EN EQUIPO						
Dimensiones		5	4	3	2	1
N°	Sinergia					
7	¿Los trabajadores y la institución tienen una visión compartida?					
8	¿En la institución se observa la colaboración entre los trabajadores?					
9	¿Los trabajadores de la institución tienen habilidades complementarias?					
Relación interpersonal		5	4	3	2	1
10	¿En la institución se visualiza la empatía entre los trabajadores?					
11	¿Entre los trabajadores tienen la capacidad de relaciones humanas?					
12	¿En la institución existe una buena relación laboral?					
Responsabilidad compartida		5	4	3	2	1
13	¿Entre los trabajadores de la institución se coordina apropiadamente?					
14	¿Los trabajadores muestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones?					
15	¿En la institución se practica el trabajo participativo?					
Flexibilidad		5	4	3	2	1
16	¿En la institución los horarios son flexibles?					
17	¿Los trabajadores muestran la capacidad de adaptación ante diferentes situaciones?					
18	¿En la institución se practica la flexibilidad de trabajo?					

III. Cultura Organizacional

Cultura Organizacional						
Dimensiones		5	4	3	2	1
N°	Orientación hacia los resultados					
19	¿Los Objetivos de la institución son claros?					
20	¿Sus compañeros Priorizan las tareas asignadas?					
21	¿En la institución realizan la Retroalimentación?					
Orientación hacia las personas		5	4	3	2	1
22	¿En la institución existe mecanismo para la retención del talento?					
23	¿En la institución el Reclutamiento y selección responde a las necesidades del puesto?					
24	¿En la institución las Capacitación y entrenamiento son apropiados?					
Valores y creencias		5	4	3	2	1
25	¿Sus compañeros practican Disciplina en el cumplimiento de sus actividades?					
26	¿Sus compañeros muestran la proactividad en el cumplimiento de sus actividades?					
27	¿Sus compañeros son Eficientes en el uso de los recursos?					
Innovación y creatividad		5	4	3	2	1
28	¿Sus compañeros muestran la iniciativa de forma individual?					
29	¿La institución tiene mecanismo para la innovación continua?					
30	¿Sus compañeros de trabajo muestran manejo de herramientas digitales?					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Análisis de confiabilidad

El cuestionario de la presente investigación presenta las siguientes características, tiene 30 ítems; 6 ítems de datos generales, 12 ítems relacionados a trabajo en equipo (elaborado con indicadores de cada dimensión), 12 ítems relacionados a cultura organizacional (elaborado con indicadores de cada dimensión). Cada ítem tiene respuestas politómicas como: 5. Siempre () 4. Casi Siempre () 3. A veces () 2. Muy pocas veces () 1. Nunca ()

La cantidad de trabajadores que conformaron prueba piloto de la encuestados, fue determinada el 10 % de la población total (19 trabajadores). El estadígrafo para medir la confiabilidad del instrumento fue el Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	24

Los resultados de la aplicación fue $0.896 > 0.8$ mínimo aceptable. Se concluye que el instrumento pasa la prueba de confiabilidad, por lo que el instrumento ofrece las garantías necesarias para la presente investigación.

Validez del instrumento

La medición de la validez del instrumento fue por juicio de expertos, donde el instrumento midió las variables, dimensiones e indicadores. Los ítems se evaluaron con base a los criterios de validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo. Se concluye que el instrumento fue válido con aceptación unánime de los expertos.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante..... DR. EUSTERIO ORE GUTIERREZ
 1.2 Institución donde labora..... UPLA - AYACUCHO
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación..... CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento..... BACH. ANTONIA QUESRE MEDINA Y BACH. RUTH MIRIAM TENORIO
 1.5 Título de la investigación..... TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AYACUCHO - 2018

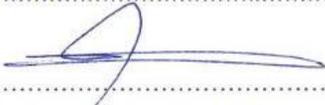
II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					96
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables.																					97
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					97
ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					96
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y claridad.																					97
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					97
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					97
COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores.																					96
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					97
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDENTE SU APLICACION

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.6

LUGAR Y FECHA: AYACUCHO 04 de abril de 2019

FIRMA..... 

DNI. 29227213 TEL. 994424451

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante. Mg. SARA MARGOT HUAMAN BARRIENTOS
 1.2 Institución donde labora. ESSALUD - AYACUCHO
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación. CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento. BACH. ANTONIA QUISPE MEDINA Y BACH. RUTH MIRIAM TENORIO
 1.5 Título de la investigación. TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AYACUCHO, 2018

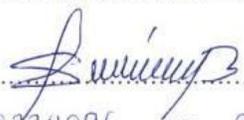
II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				95
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables.																				94
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			90	
ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				95
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y claridad.																				95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				94
CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				95
COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores.																				95
METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				94
PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																				93

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SE RECOMIENDA SU APLICACION

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94.0

LUGAR Y FECHA: AYACUCHO 04 DE ABRIL DE 2019

FIRMA: 

DNI: 28224096 TEL: 999212044

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

*BASE_ANTONIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21 : E16 2 Visible: 41 de 41 variables

	EDAD	GENERO	GRADOD EINSTRU CCION	ESTADO CIVIL	CONDICI ONLABO RAL	CARGOQ UEDESE MPEÑA	TIEMPOL ABORAL	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	
1	41 a mas	Masculino	Superior	Soltero	Nombrado	Administra...	11 a más a...	Muy pocas...	Nunca	Muy pocas...	Siempre	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Muy
2	36 - 40	Femenino	Técnico	Soltero	Nombrado	Auxiliar	6 - 10 años	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi
3	41 a mas	Femenino	Superior	Soltero	Nombrado	Auxiliar	11 a más a...	A veces	Casi siempre	Muy pocas...	A veces	A veces	A veces	Muy pocas...	A veces	Muy
4	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Contratado	Administra...	1 - 5 años	Muy pocas...	Muy pocas...	Casi siempre	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	Siempre	Casi
5	41 a mas	Femenino	Superior	Casado	Contratado	Administra...	1 - 5 años	Nunca	Muy pocas...	Casi siempre	Muy					
6	36 - 40	Masculino	Superior	Soltero	Contratado	Auxiliar	1 - 5 años	A veces	A veces	A veces	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	A veces	Muy
7	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Nombrado	Administra...	11 a más a...	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	
8	36 - 40	Masculino	Superior	Soltero	Nombrado	Administra...	6 - 10 años	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	
9	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Nombrado	Administra...	11 a más a...	A veces	Muy pocas...	A veces	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	A veces	Muy
10	41 a mas	Femenino	Técnico	Casado	Nombrado	Auxiliar	11 a más a...	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	A veces	Muy pocas...	Nunca	Muy pocas...	A veces	
11	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Nombrado	Administra...	11 a más a...	Siempre	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	
12	36 - 40	Masculino	Superior	Soltero	Contratado	Operario	6 - 10 años	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi
13	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Nombrado	Operario	6 - 10 años	Nunca	Nunca	Nunca	Muy pocas...	Muy				
14	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Contratado	Operario	11 a más a...	Muy pocas...	Nunca	A veces	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	A veces	
15	41 a mas	Femenino	Superior	Soltero	Nombrado	Administra...	6 - 10 años	Siempre	Casi siempre	Siempre	Muy pocas...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	
16	41 a mas	Femenino	Técnico	Casado	Nombrado	Auxiliar	11 a más a...	Muy pocas...	Nunca	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	Nunca	Nunca	Muy pocas...	
17	41 a mas	Masculino	Superior	Casado	Contratado	Operario	1 - 5 años	A veces	Muy pocas...	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Muy
18	41 a mas	Masculino	Superior	Soltero	Contratado	Administra...	11 a más a...	Muy pocas...	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Muy
19	41 a mas	Masculino	Secundaria	Casado	Nombrado	Auxiliar	11 a más a...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Muy pocas...	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi
20	41 a mas	Masculino	Secundaria	Casado	Nombrado	Operario	11 a más a...	Casi siempre	Siempre	A veces	Muy pocas...	Muy pocas...	A veces	Casi siempre	Siempre	
21	41 a mas	Femenino	Superior	Casado	Nombrado	Administra...	11 a más a...	A veces	Muy pocas...	A veces	Muy					
22	41 a mas	Masculino	Secundaria	Casado	Nombrado	Auxiliar	11 a más a...	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Muy pocas...	Muy

1 Vista de datos Vista de variables

Activar Windows Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 7: Consentimiento informado

Yo NERY ANCCO PAMPA con D.N.I 29081830,

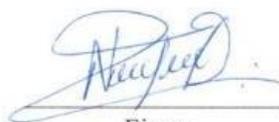
declaro que he sido informado e invitado a participar en la investigación denominada "Trabajo en equipo y cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018", éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la institución.

Entiendo que este estudio busca Determinar la influencia del trabajo en equipo en la cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018 y sé que mi participación se llevó a cabo en Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, en el horario de 9:00 am y 13:00 pm y consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

4 de enero de 2021



Firma

DNI- 29081830.



GOBIERNO REGIONAL – AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES



LA QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AYACUCHO.

HACE CONSTAR:

Que, los estudiantes egresado de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, bachiller Antonia Quispe Medina y Ruth Mirian Tenorio Bellido, aplicaron los instrumentos de investigación del proyecto de tesis “Trabajo en equipo y cultura organizacional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho, 2018”. La cual inicio el día lunes 4 y culmino el viernes 8 de enero en el horario de 9:00 am a 13:00 pm demostrando puntualidad y responsabilidad concerniente a la aplicación de instrumento de tesis en forma satisfactoria.

Se otorga la presente constancia a solicitud de los interesados a fines que sea conciente.

Ayacucho, 8 de enero de 2021

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
Ing. Tony Vilchez Yarihuamán
Director Regional

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento
Investigadoras realizando la aplicación del cuestionario



