

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



TESIS

**Cultura organizacional y trabajo en equipo de los servidores
civiles del programa juntos de la Unidad Territorial Junín
2019**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración
Autor :Bach. ABDIEL JHONATAN HUAYLO PRADO
Asesor :MG. Mayor Palacios Maria Luz
Línea de investigación :Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos Institucional

Fecha de inicio y

Culminación : 15.02.2022 – 14.02.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO
DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROGRAMA JUNTOS
DE LA UNIDAD TERRITORIAL JUNÍN 2019

PRESENTADO POR:

Bach. Abdiel Jhonatan Huaylo Prado

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____

DR.

PRIMER : _____

MIEMBRO MTRO.

SEGUNDO : _____

MIEMBRO DR.

TERCER : _____

MIEMBRO MG.

Huancayo, 30 de setiembre del 2022

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO
DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROGRAMA JUNTOS
DE LA UNIDAD TERRITORIAL JUNÍN 2019**

ASESORA:
MG. MAYOR PALACIOS MARIA LUZ

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional y a
mi esposa e hijos que es el motor de mi vida

Abdiel J.

Agradecimiento

Quiero expresar mi reconocimiento al Dr. Fredy Gutiérrez Martínez, quien ha demostrado un liderazgo excepcional al dirigir nuestra universidad y promover la excelencia educativa.

También deseo destacar al PhD. Mohamed Mehdi Hadi Mohamed, Vicerrector de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, por su impulso en el desarrollo de investigaciones en las diferentes áreas académicas.

Agradezco profundamente a mis profesores de la carrera de administración, quienes han iluminado mi camino y fortalecido mis conocimientos.

El autor

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0184 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROGRAMA JUNTOS DE LA UNIDAD TERRITORIAL JUNÍN 2019

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. HUAYLO PRADO ABDIEL JHONATAN**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mg. MAYOR PALACIOS MARIA LUZ**

Fue analizado con fecha **22/04/2024**; con **135 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **28 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de Software de Prevención. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

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



Huancayo, 22 de abril del 2024.

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA
Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

	Pp
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Contenido	vii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.1 Delimitación de la realidad problemática	19
1.2. Delimitación del problema	19
1.2.1.Delimitación Espacial	20
1.2.2.Delimitación Temporal	20
1.2.3.Delimitación Conceptual o Temática	20
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1.Problema General	21
1.3.2.Problema Específico	21
1.4. Justificación	22
1.4.1.Social	22
1.4.2.Teórico	22
2.4.3.Metodológico	22
1.5. Objetivos	22
1.5.1.Objetivo General	22
1.5.2. Objetivo Específico	22

CAPITULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.2. Bases teóricas y científicas	31
2.3. Marco conceptual	50
CAPITULO III HIPÓTESIS	51
3.1. Hipótesis General	51
3.2. Hipótesis Específicos	51
3.3. Variables	52
CAPITULO IV METODOLOGIA	55
4.1. Método de investigación	55
4.2. Tipo de investigación	56
4.3. Nivel de investigación	57
4.4. Diseño de investigación	57
4.5. Muestra	58
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
4.8. Aspectos éticos de la investigación	63
CAPITULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	64
5.1. Descripción de resultados	64
5.2. Contrastación de hipótesis	77
ANALISIS Y DESCUSIÓN DE RESULTADOS	88
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

ANEXOS	105
Matriz de consistencia	106
Operacionalización de las variables	107
Operacionalización del instrumento	108
Instrumentos de recolección de datos	111
Consideraciones éticas	113
Fotos	133

Contenido de tablas

		Pp
Tabla 01	Nivel de cultura organizacional	64
Tabla 02	Nivel de cultura organizacional en su dimensión valores	65
Tabla 03	Nivel de cultura organizacional en su dimensión Creencias	66
Tabla 04	Nivel de cultura organizacional en su dimensión clima	67
Tabla 05	Nivel de cultura organizacional en su dimensión normas	68
Tabla 06	Nivel de cultura organizacional en su dimensión símbolos	69
Tabla 07	Nivel de cultura organizacional en su dimensión filosofía	70
Tabla 08	Nivel de equipo de trabajo de los servidores civiles	71
Tabla 09	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión definir metas claras	72
Tabla 10	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dar soporte asumiendo un papel gerencial	73
Tabla 11	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión asignar prioridades	74
Tabla 12	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dedicarse a los compañeros del equipo	75
Tabla 13	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión valorar las contribuciones	76
Tabla 14	Cultura organizacional y el trabajo en equipo	78
Tabla 15	Cultura organizacional en su dimensión valores, y el trabajo en equipo	79
Tabla 16	Cultura organizacional en su dimensión creencias, y el trabajo en equipo	81

Tabla 17	Cultura organizacional en su dimensión clima, y el trabajo en equipo	82
Tabla 18	Cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo	84
Tabla 19	Cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo	85
Tabla 20	Cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo	87

Contenido de figuras

	Pp
Figura 01	Nivel de cultura organizacional 64
Figura 02	Nivel de cultura organizacional en su dimensión valores 65
Figura 03	Nivel de cultura organizacional en su dimensión Creencias 66
Figura 04	Nivel de cultura organizacional en su dimensión clima 67
Figura 05	Nivel de cultura organizacional en su dimensión normas 68
Figura 06	Nivel de cultura organizacional en su dimensión símbolos 69
Figura 07	Nivel de cultura organizacional en su dimensión filosofía 70
Figura 08	Nivel de equipo de trabajo 71
Figura 09	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión definir metas claras 72
Figura 10	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dar soporte asumiendo un papel gerencial 73
Figura 11	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión asignar prioridades 74
Figura 12	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dedicarse a los compañeros del equipo 75
Figura 13	Nivel de equipo de trabajo en su dimensión valorar las contribuciones 76

Resumen

El estudio titulado: Cultura organizacional y trabajo en equipo de los servidores civiles del programa juntos de la Unidad Territorial Junín – 2019, dicha investigación se desarrolló con el siguiente objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019. Para ello, se empleó el método científico, específicamente el enfoque hipotético-deductivo, y se realizó una investigación de tipo básica con un nivel de correlación. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional, considerando una muestra de 77 servidores civiles del programa como representantes de la población. Se utilizó una encuesta como técnica, utilizando el cuestionario de tipo escala de Likert como instrumento. Para el análisis estadístico, se aplicó la correlación de Rho de Spearman. Como resultado, se llegó a la siguiente conclusión: existe una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos en la Unidad Territorial Junín durante el año 2019, con un nivel de significancia de Alpha 0.05 y un p-valor de 0.00. Esto indica que, a menor cultura organizacional, menor trabajo en equipo, y a mayor cultura organizacional, mayor trabajo en equipo. Además, se observó que el 14% de los servidores civiles percibieron un nivel bajo de cultura organizacional, el 70% un nivel medio y el 16% un nivel alto. En otras palabras, la mayoría de los servidores civiles presentaron un nivel de cultura organizacional medio.

Palabras clave: cultura organizacional, trabajo en equipo, valores, normas.

Abstract

The study entitled: Organizational culture and teamwork of the civil servants of the program together of the Junín Territorial Unit - 2019, said investigation was developed with the following objective to determine the relationship that exists between the organizational culture and the teamwork of the servants civilians from the Junín Territorial Unit Junín program, 2019. For this, the scientific method was used, specifically the hypothetical-deductive approach, and a basic type of investigation was carried out with a level of correlation. The design used was descriptive correlational, considering a sample of 77 civil servants of the program as representatives of the population. A survey was used as a technique, using the Likert scale questionnaire as an instrument. For statistical analysis, Spearman's Rho correlation was applied. As a result, the following conclusion was reached: there is a direct relationship between the organizational culture and the teamwork of the civil servants of the Juntos program in the Junín Territorial Unit during the year 2019, with a significance level of Alpha 0.05 and a p-value of 0.00. This indicates that the lower the organizational culture, the less teamwork, and the higher the organizational culture, the greater the teamwork. In addition, it was observed that 14% of civil servants perceived a low level of organizational culture, 70% a medium level and 16% a high level. In other words, most civil servants presented a medium level of organizational culture.

Keywords: organizational culture, teamwork, values, norms.

Introducción

Habiendo diversos problemas por escasa identificación de algunos personales de una empresa y comparando con empresas extranjeras en el cual los personales se identifican con las normas, valores y filosofía entre otras. Visto desde esa óptica y también habiendo bastante literatura era necesario saber la teoría y poner en práctica la cultura organizacional y el trabajo en equipo en el programa Juntos. La literatura nos dice que la cultura organizacional según (Likert, 1968) menciona que la conducta de los subordinados está estrechamente vinculada a su rendimiento administrativo percibido y al entorno de trabajo en el que se encuentran, por lo tanto, la respuesta brindada está determinada por la percepción. (p.5). También, según (Kilman & Saxton , 1983) medir y evaluar la cultura organizacional en un momento dado es difícil, ya que al realizarlo conduce a una evaluación repetitiva e incompleta.

Por otra parte, de acuerdo con Sashkim (1995), señala que el contexto cultural de una empresa engloba la dimensión humana del desarrollo del liderazgo, a diferencia del entorno laboral que se centra en la dimensión técnica del liderazgo del liderazgo. Estos estudios científicos evidencian que, desde hace décadas, los investigadores han reconocido que la gestión del comportamiento organizacional debe ser la principal tarea del gerente de una empresa. Además, se han creado numerosas herramientas con el propósito de categorizar y valorar los elementos esenciales de la cultura empresarial. Según Harrison (1864), la cultura organizacional emplea el liderazgo como un elemento clave en el entorno actual, caracterizado por un cambio constante. Entonces realizando las comparaciones entre conceptos se dio inicio al planteamiento del problema teniendo como problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019? y como problema específico. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional

en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?, ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del Programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?, ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?; ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?, y ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?; ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?. Asimismo, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del Programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; asimismo se cuenta con objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019, establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019, establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión

símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019, establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

Metodológicamente el estudio se llevó a cabo utilizando el método científico en general, y específicamente se empleó el enfoque hipotético-deductivo. El tipo de investigación fue básica, con un nivel de correlación. Para ello, se utilizó un diseño descriptivo correlacional. La población y muestra del estudio estuvo compuesta por 77 servidores civiles del programa. La técnica utilizada fue la encuesta, utilizando un cuestionario con escala de Likert como instrumento. Para el análisis estadístico, se aplicó la correlación de Rho de Spearman.

La importancia de la investigación radica en que, a partir de los hallazgos obtenidos, se generaron propuestas orientadas a mejorar la cultura empresarial, sabiendo que a mayor cultura empresarial mayor será el trabajo en equipo, esta investigación era una necesidad para resolver los problemas que el programa juntos tiene, también los conocimientos nuevos serán útiles para sincronizar y conocer la importancia de las dimensiones de la cultura organizacional.

Las hipótesis fueron como general: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; como específico existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; existe

una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019; existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

La investigación se estructuró siguiendo la organización establecida por la Universidad Peruana Los Andes, y consta de cinco capítulos. En el primer capítulo se abordan aspectos como la presentación del problema, la delimitación del mismo, la formulación del problema, la justificación y los objetivos. El segundo capítulo se centra en el marco teórico, incluyendo antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas y el marco conceptual relacionado con las variables planteadas. En el tercer capítulo se presentan las hipótesis de investigación, mientras que el cuarto capítulo se dedica a describir el método utilizado, como el tipo de investigación, el nivel de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, así como los aspectos éticos de la investigación. Por último, el quinto capítulo se centra en los resultados obtenidos, su descripción, la contrastación de las hipótesis, el análisis y discusión de los resultados, y concluye con las conclusiones y recomendaciones. Cabe destacar que la investigación se redactó siguiendo las normas de la APA (Sexta edición) y el procesamiento de las estadísticas se realizó utilizando el software SPSS 26.

CAPITULO I

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Los valores y comportamientos en el lugar de trabajo conforman la cultura organizacional de una empresa, en el cual se desempeña un papel importante sin precedentes en la vida de los trabajadores y los niveles de productividad de las empresas. En los últimos años a nivel mundial, ha llegado una nueva década. Entonces, si todavía se aferra a valores obsoletos o se pregunta “¿Qué es la cultura del lugar de trabajo?”, Es hora de ponerse al día. La sensación de caminar por una oficina llena de trabajo o la vibra de una discusión animada entre colegas amistosos en una sala de conferencias. Estos detalles definen una cultura de empresa feliz y saludable. No es casualidad que algunas de las empresas más exitosas del mundo también ofrezcan las mejores culturas corporativas.

Los valores y creencias de una organización crean un conjunto de prácticas y procedimientos de gestión, por lo que las políticas y los procedimientos específicos a menudo son difíciles de separar de los valores y creencias centrales y los significados sistémicos compartidos que los subyacen. Existen diversos conceptos y posturas de cultura organizacional (Likert, 1968) menciona que las conductas llevadas a cabo por los subordinados se ven influenciadas de manera directa por su rendimiento administrativo percibido y por las circunstancias dentro de la organización. Por consiguiente, se afirma que las respuestas estarán condicionadas por las percepciones. (p.5). Las dimensiones son muy diferentes el autor (Kilman & Saxton , 1983) sostiene como medición de la cultura organizacional, medir y evaluar la cultura organizacional a lo largo del tiempo es difícil porque cualquier intento de hacerlo conducirá a la imitación y la evaluación incompleta. Por otra parte, de acuerdo con (Sashkin, 1995), se indica que el contexto cultural de una organización influye en los aspectos humanos del desarrollo de la gestión, mientras que el

entorno operativo determina los aspectos técnicos del desarrollo de la gestión. Además, según Harrison (1864), la cultura organizacional aprovecha el liderazgo como un componente fundamental en el entorno actual, caracterizado por un constante cambio.

En el programa juntos de la Unidad Territorial Junín se ha tenido los miembros que no comparten valores ni creencias que promulga la cultura, algunos servidores civiles tiene resistencia al cambio lo que hace que la cultura organizacional se desarrolle de manera gradual y resulte muy desafiante implementar modificaciones en ella, la falta compañerismo pues se entiende a mayor número de interacciones mayor será la organización, los trabajadores no tratan a las personas de manera justa, no brindan seguridad dentro de la organización entre otras. Los beneficiarios del programa juntos se quejan constantemente, el cual debilita a la organización y cada quien ve su modo el juicio se vuelve subjetivo y todo se convierte en motivo de queja. Con estos supuestos se llegó a formular el problema de investigación

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Temática

La investigación fue desarrollada en base a la variable la cultura organizacional y variable trabajo en equipo con sus dimensiones correspondientes.

1.2.2. Delimitación espacial

El programa juntos se encuentra ubicado en Jr. Manzanos y Aguirre Morales N° 12001 del distrito del Tambo Provincia de Huancayo departamento de Junín.

1.2.3. Delimitación temporal

La duración de la investigación se desarrolló teniendo como inicio en enero del 2019 y culminando el 31 de diciembre del 2019.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?

1.3.2. Problema Específico

- a) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencia y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?
- d) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?
- e) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?
- f) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

A partir del hallazgo del trabajo de investigación, tanto las autoridades como los trabajadores del programa Juntos deberían enfocarse en mejorar tanto la cultura organizacional como el trabajo en equipo. Esto es crucial, dado que el Programa Nacional de Apoyo Directo tiene como objetivo llegar a los sectores más desfavorecidos de la población. De esta forma, se garantizaría que los hogares más pobres sean seleccionados y beneficiados adecuadamente.

1.4.2 Teórico

Los conceptos, teorías empleadas en la investigación fueron sistematizados con la finalidad de construir nuevos conocimientos; además, dichas teorías sobre la cultura organizacional fueron examinadas y redactadas en el marco teórico. Estas teorías serán de gran utilidad para que las instituciones sensibilizan a sus trabajadores sobre el significado de la cultura organizacional.

1.4.3. Metodológico

Desde una perspectiva metodológica la investigación contribuye con la validez y confiabilidad del instrumento de cultura organizacional y el instrumento de trabajo en equipo, así mismo, la investigación cumple con los requisitos metodológicos lo cual servirá como guía para posteriores trabajos de esta naturaleza.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

1.5.2. Objetivo Específico

- a) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- b) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- c) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- d) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- e) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- f) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Chango Savedra (2021) en su tesis: La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas: Caso microempresa Ielectric, de la Ciudad de Quito. Tesis para optar el grado de Magister, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, el objetivo de la investigación es definir la cultura necesaria de Ielectric, una microempresa con características de empresa familiar que comercializa insumos eléctricos y realiza proyectos eléctricos industriales. El método empleado fue el cuantitativo. La técnica que se utilizó fue la encuesta. Para el recojo de informaciones utilizó como instrumento el cuestionario, la conclusión arribada fue:

Respecto a las principales prácticas y características de la cultura actual de Ielectric, según los resultados del estudio estas corresponden a puntuaciones mayores a tres (3/4). Están representadas por un tipo de cultura responsable, humanística y competitiva, cuyo enfoque está en la actitud de servicio, el conocimiento del mercado, el foco y atención al cliente, el cumplimiento y la perspectiva de largo plazo. Además de la comunicación clara, la coordinación entre áreas, la coordinación entre áreas, el respeto, la claridad de vida y el desarrollo profesional. (Chango, 2021, p.91).

Según Moreno Pazmiño (2020) en su tesis titulada Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019; Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar. El objetivo general fue identificar el principal factor por el cual la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal. En este estudio se utilizó una metodología descriptiva de enfoque cuantitativo, se utilizó la técnica de la encuesta. Para la recopilación de la información se utilizó como instrumento el cuestionario, en conclusión:

La cultura organizacional de la empresa Grupo Empresarial Amseal, le ha permitido desarrollarse con el paso del tiempo en una industria de gran participación en el mercado llegando así a cumplir con los requerimientos de todos sus clientes; pero es importante que para incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio ya que al ser una empresa familiar, tiene una estructura jerárquica vertical, donde solo las personas cercanas a los dueños pueden tomar decisiones, generando en la empresa un liderazgo coercitivo, autoritario y con débiles canales de comunicación; siendo este el factor principal por el cual los trabajadores en especial los operativos no tienen buen desempeño laboral con bajo nivel de empoderamiento y compromiso en su puesto de trabajo. (Moreno, 2020, p.85).

Según Calero Guevara (2018) en su tesis titulada La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí - Ecuador, el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en dichas empresas. El enfoque de la investigación fue de tipo explicativo correlacional, utilizando un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por ocho empresas y la muestra fue de 314 participantes. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario como instrumento. A partir del análisis realizado, se llegó a la siguiente conclusión.

“El análisis de los resultados de las encuestas, ha permitido concluir que la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño del personal de las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí-Ecuador es real, por tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede precisar que, si la empresa logra implantar cambios en su cultura y que ésta centra su interés en el ser, entendido como los colaboradores, en primer lugar y luego a la optimización de los recursos económicos, puede lograr

más aporte por parte del personal y el crecimiento en conjunto va a ser de mayor trascendencia”. (Calero, 2018, p.178)

Según Galarza Torres y Carrillo Punina (2020) en su investigación titulada Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una Universidad Pública Ecuatoriana, el objetivo general fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y la orientación al cambio organizacional en el entorno educativo de los estudiantes de carreras administrativas y técnicas en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. El estudio utilizó un enfoque metodológico que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Se utilizó la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento para la recopilación de datos. El nivel de investigación fue correlacional, buscando establecer la relación entre las variables mencionadas, los resultados fueron:

Los resultados obtenidos en el tratamiento de encuestas, de los grupos de estudiantes de carreras técnicas, identifican las siguientes características del trabajo en equipo valuadas en el parámetros de parcialmente de acuerdo: a) el fomento activo en la entre los grupos de la organización (3 9560 puntos) b) elevación del trabajo en grupo hacia el sentimiento de formar parte de un equipo (3 8736 puntos), c) distribución del peso de la parte directiva a través de la asignación de tareas a los diferentes grupos (3 7637 puntos), c) enfoque hacia los grupos y no los individuos (3 7308), e) la distribución. La conclusión arribada fue: todo tipo de organización impulsa el trabajo en equipo, con la finalidad de alcanzar metas comunes, obtener productividad, competitividad y afrontar el cambio. Precisamente, el trabajo en equipo se convierte en una ventaja competitiva que mejora el ambiente laboral y, genera una cultura organizacional fuerte frente al cambio. (Galarza y Carrillo, 2020)

Según Centeno Barcia (2019) en su investigación titulada Análisis del trabajo en equipo en los restaurantes ubicados en los malecones de Tonsupa y Atacames, Provincia de

Esmeraldas, desarrollada en Guayaquil, Ecuador, en la Universidad Esmeralda, el objetivo de la investigación fue analizar el trabajo en equipo en los restaurantes situados en los malecones de Atacames y Tonsupa. El tipo de investigación realizado fue exploratorio y cuantitativo, utilizando métodos teóricos, analíticos y estadísticos. Como resultado del estudio, se llegó a la siguiente conclusión:

Entre los resultados se determinó que propietarios o administrativos son excelentes líderes, los trabajadores tienen un buen nivel de comunicación por lo que realizan las actividades asignadas como se les solicita. Sus opiniones e ideas son tomadas en cuenta en el proceso de toma de decisiones, además tiene un gran espíritu de colaboración en las tareas a realizar y sobre todo trabajan en un ambiente agradable ya que los conflictos interpersonales son poco frecuentes. (Centeno Barcia, 2019).

2.1.2. Antecedentes Nacional

Según Huangal (2017) en su tesis titulada Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral desde la Perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas, Lima-Comas, el cual se desarrolló con el propósito de establecer la asociación entre la variable cultura organizacional y satisfacción laboral desde la visión administrativa de área de RR.HH. de la UGEL 04 de Comas. Metodológicamente se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo y de tipo correlacional, en la que la metodología de este estudio no es experimental. Se utilizó un cuestionario de 60 ítems y otro de 37 ítems para la recolección de datos de las variables de la población objetivo, la cual consta de 100 servidores de los departamentos administrativos de recursos humanos.

La investigación concluye en base a los resultados obtenidos, se ha demostrado un $Rho = 0.960$ que determinó Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral desde la perspectiva de los administrativos del área de recursos humanos de la UGEL 04 de Comas, 2017, siendo el índice de correlación 99%, la

correlación apoya la hipótesis de que los niveles de satisfacción laboral y avance profesional aumentan a medida que disminuyen los problemas con la cultura organizacional.(p.126)

Castro (2019) en su tesis titulado: Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad de Satipo, 2018 - Perú, el objetivo general fue establecer la relación entre la cultura y compromiso organizacional del colaborador administrativo de la municipalidad de Satipo, 2018, dicho trabajo de investigación se desarrolló con método científico y teniendo en cuenta el método específico, siendo de tipo de investigación el descriptivo y con diseño correlacional, también se empleó como población a 195 trabajadores y como muestra a 130 trabajadores de la municipalidad de Satipo. Se obtuvo los siguientes resultados:

Respecto a la variable: “la variable cultura organizacional se observa que; el 1,5% del personal administrativo responden bajo, lo cual significa que existe cultura organizacional bajo entre los trabajadores; mientras el 27,7% del personal administrativo sostienen medio, significa que existe una cultura organizacional medio entre los trabajadores; y el 70,8% del personal administrativo responden alto, es decir, existe una cultura organizacional alto en el personal administrativo de la provincia de Satipo” (Castro Camarena, 2019,p.64).

Y la conclusión arribada fue: “Se determinó que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la municipalidad Provincial de Satipo, 2018. (rs=0.416, $p < 0.05$)” (Castro Camarena, 2019, p.164).

De la Puente Ruíz (2017) en su tesis titulado Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo cuyo objetivo fue: El objetivo de esta investigación descriptiva fue establecer la conexión entre el

compromiso organizacional y la motivación por el logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. La población de estudio se compuso de 150 empleados del personal administrativo de dicha institución, y la muestra se conformó por 108 trabajadores pertenecientes a ese mismo grupo. La metodología empleada consistió en la aplicación de una encuesta como técnica de recolección de datos. En conclusión:

“El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional general” (De la Puente, 2017, p.45).

“El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en la sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, implicando 40% y compromiso de continuidad 57%” (De la Puente, 2017, p.45).

Mamani (2018) en su tesis titulado: Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio, Moquegua -2018 cuyo objetivo fue: El propósito de esta investigación descriptiva fue analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los empleados de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua, durante el año 2018. La población objetivo estuvo compuesta por 56 trabajadores, y la muestra seleccionada incluyó a 22 empleados, entre especialistas administrativos y secretarias. Para recopilar los datos se utilizó la técnica de encuesta. En conclusión:

Se concluye que “existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,002$ es menor a 0.05, y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,646$ ratifica que existe relación fuerte y directa entre las variables” (Mamani, 2018, p.89).

También se corroboró que “existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso afectivo y compromiso normativo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018, ya que $p\text{-valor} = 0,000$ y $p\text{-valor} = 0.015$ es menor a 0.05 y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,739$ y $r = 0,524$ ratifica que la relación es fuerte y directa, por otro lado se concluye que no existe relación significativa entre los resultados de la medición del compromiso continuo con la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua – 2018” (Mamani, 2018, p.89).

Según Flores Amasifuen (2017) en su tesis titulada Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016, el propósito principal fue analizar la correlación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín durante el año 2016. La investigación adoptó un enfoque descriptivo. La población objeto de estudio comprendió a 166 empleados, y la muestra seleccionada incluyó a 177 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín en el año 2016. La técnica utilizada fue la encuesta. En conclusión, se obtuvieron los siguientes resultados:

Primera conclusión: “la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva fuerte entre las variables en estudio de efectuar la prueba de hipótesis, sustentando el valor obtenido del coeficiente $r = 0,821$ y $r = 0.674$, resultado que lleva a afirmar que la gestión del talento humano influye en un 67.4% en el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016” (Flores, 2017, p.94).

Segunda conclusión: “se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis,

sustentando en valor obtenido del coeficiente $r = 0,598$ y $= 0358$; resultado que lleva a afirmar que los procesos para integrar personas influyen en un 35.8% en el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016” (Flores, 2017, p.94).

Los antecedentes de las investigaciones resaltan en que la cultura organizacional es muy importante para el desarrollo de una empresa, en este caso será importante para el desarrollo y consolidación de los principios, valores y normas del Programa Juntos.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Cultura organizacional

2.2.2.1. Fundamentos teóricos por autores

2.2.2.1.1. Cultura organizacional según Likert

a) Definición

Según Likert (1968) las condiciones en la organización y las percepciones de los superiores tienen un impacto directo en el comportamiento de los subordinados. Entonces, es seguro que la forma en que los subordinados perciben la situación afectará la forma en que responden. (p. 5)

b) Dimensiones

b.1) Liderazgo

Según Likert (1981) un líder tiene la capacidad de ejercer influencia y lograr la colaboración de otros con el fin de alcanzar metas compartidas, pero hay líderes autoritarios que no confían en sus subordinados y motivan mediante el miedo y el castigo, asimismo permiten alguna comunicación ascendente, solicitan ideas y opiniones a los subordinados, consultivo con derecho a tener la última palabra, tiene cierta confianza con los subordinados, sin embargo no completa, toman decisiones generales, suelen aceptar nuevas ideas, sin embargo ellos tienen la última palabra. (p.12)

b.2) Motivación

Según Likert (2018) menciona que los líderes que obtienen más éxito son aquellos que priorizan los aspectos humanos de los desafíos del equipo y aquellos que crean equipos de trabajo eficaces con objetivos de motivación elevados. (p.15)

b.3) Comunicación

Según Cortiñas (2004) menciona que la interacción social que utiliza signos y sistemas de información, incluyendo todos los procesos en los que las acciones de una persona sirven de estímulo para las acciones de otra persona, que pueden ser verbales o no verbales, interpersonales o grupales. (p.7)

b.4) Influencia de la investigación

Según Morales vázquez (2010) menciona que la influencia de la investigación es inevitablemente un tema candente a nivel internacional, pero es un fenómeno poco estudiado y, al igual que con otros temas sociales, los documentos en papel e incluso las publicaciones estratégicas son más importantes que los documentos de investigación relacionados con el tema. (p.7)

b.5) Toma de decisiones

Según Pérez & Gardey (2010) menciona que una decisión es la acción de elegir o determinar algo, y el proceso de seleccionar entre diversas opciones se conoce como toma de decisiones. Este proceso puede ocurrir en cualquier situación de la vida diaria, ya sea en ámbitos profesionales, personales, cotidianos, familiares, entre otros.

b.6) Establecimiento de metas y control

Según Molina (2000) explica que en el corazón del concepto de establecimiento de metas está el concepto de acción dirigida a metas, las personas eligen metas relacionadas con la satisfacción de sus necesidades, luchar por las metas es la parte principal de la vida misma. (p.6)

2.2.2.1.2. Cultura organizacional según Kilmann y Saxton

a) Definición

De acuerdo con Kilman & Saxton (1983), la evaluación de la cultura organizacional presenta dificultades, ya que cualquier intento de medición resultará en una observación y análisis insuficientes. Algunos métodos utilizados para medir la cultura organizacional incluyen:

- Examinar los valores, símbolos culturales, creencias, relatos y ceremonias presentes en la organización.
- Utilizar cuestionarios, encuestas dirigidas y entrevistas individuales.
- Comprender la misión y filosofía de la organización.

Estas herramientas permiten llevar a cabo un análisis de la cultura organizacional para determinar qué tipo de cultura prevalece en la organización. Un ejemplo de una herramienta existente es la "Encuesta de la brecha cultural", desarrollada por Kilman & Saxton (1983).

b) Dimensiones

b.1) Apoyo a las tareas a corto plazo

Según Grifol (2018) define que la planificación a corto plazo, también conocida como planificación operativa, es un tipo de planificación con el que estamos ampliamente familiarizados, que traducimos en una lista de tareas e información en nuestra mesa, este tipo de planificación nos permitirá lograr objetivos a corto plazo, es decir, por así decirlo, la predicción incluye cómo nosotros o un grupo de personas haremos las cosas acordadas de antemano (p.5).

b.2). Innovación de las tareas a largo plazo

Según la definición de (Gestión, Innovación, 2016) promover una cultura enfocada en el cliente, contar con equipos multidisciplinarios y alinear el proceso de innovación con el crecimiento sostenible impulsado por la innovación son aspectos clave. La innovación se ha

convertido en la principal forma en que las empresas pueden sobrevivir y mejorar, adaptándose a las necesidades de los clientes en un entorno omnicanal y en un mercado en constante cambio. (p.4)

b.3). Relación social en un período breve

Según la definición de Herrera Gómez (2013) las relaciones sociales se refieren a una entidad abstracta que tiene lugar en un determinado espacio y tiempo entre individuos. Estas relaciones se establecen entre sujetos sustitutos, los cuales configuran su dirección y reciprocidad, generando así una conexión entre un individuo y su participación individual o colectiva. (p.4)

b.4) Libertad personal durante un período más extenso

Según la descripción de Díaz Vargas (2019), la libertad es un componente esencial y de gran relevancia en un sistema democrático, en este caso, el derecho fundamental a la autodeterminación, que se refleja en una serie de libertades relacionadas con la constitución y los acuerdos internacionales de derechos humanos. (p.5)

2.2.2.1.2. Cultura organizacional según Sashkin. M.

a) Definición

Según Sashkin (1995), la cultura de una organización determina la dimensión humana del desarrollo del liderazgo mientras que el ambiente de trabajo se concentra en su aspecto técnico. Durante muchos años, los académicos han sostenido que los directores o gerentes de una empresa tienen el deber fundamental de administrar la cultura organizacional de la organización. Asimismo, se han creado una serie de herramientas para categorizar y evaluar las características cruciales de la cultura organizacional.

b) Dimensiones

b.1) Adaptación al cambio

López (2018) definió el liderazgo profesional en el ámbito de los recursos humanos como tener la capacidad de adaptarse al cambio. Esta habilidad implica tener una variedad de estrategias y la capacidad de modificar la personalidad para lograr objetivos o tratar asuntos cotidianos (p. 7).

b.2) Alcanzando metas

Ocasionalmente nos marcamos metas que creemos que son desafiantes y, en algunos casos, imposibles, como apunta López Borja (2017). Cuando nos encontramos en estas circunstancias, es habitual sentirnos desanimados y pensar que no podemos conseguir lo que queremos, tanto en nuestra vida personal como profesional. Sin embargo, ninguno de nuestros objetivos debe verse como insuperable, por lo que solo necesitamos suficientes recursos para enfrentar los desafíos. Podemos lograr cualquier cosa que nos propongamos con esfuerzo, impulso y pasión. (pág. 9)

b.3) Trabajando juntos como equipo

El trabajo en equipo, tal como lo define Gestión (2018), es el proceso de reunir un grupo de personas que tienen conocimientos, habilidades y perspectivas similares para llevar a cabo tareas de manera efectiva y producir resultados satisfactorios. El secreto para lograrlo es trabajar junto a los demás y darlo todo, lo que simplifica el cumplimiento de cualquier meta propuesta (pág. 5).

b.4) Creencias valores compartidos

Ronda Pupo (2001) define Si hablamos de valores estándar, tenemos que distinguir entre los valores finales que forman parte del proyecto y la visión de la empresa, y los valores del tipo de instrumento, que son el comportamiento correcto o necesario del método para lograr

nuestras metas o cosas importantes, cambios en la empresa, esto desde una creencia fundamental debe traducirse en acción. (p.7).

2.2.2.1.3. Cultura organizacional según Harrison. R.

a) Definición

Según el punto de vista de Harrison (1864), la cultura organizacional es extremadamente importante en el entorno empresarial dinámico de hoy. Para convertirse en organizaciones competitivas, las empresas deben contar con las herramientas para reconocer y gestionar esta cultura. Existen numerosos modelos de cultura organizacional y clasificaciones que buscan clientes que exhiban los valores y comportamientos que desean. Sin embargo, la clasificación sugerida por Harrison (1864) en el artículo de Harvard Business Review es muy apreciada y aceptada porque establece cuatro enfoques culturales basados en las metas corporativas y los valores que defienden.

b) Dimensiones

b.1) Orientación del poder

Según la definición de Lázaro Martínez (1982) si se promueve adecuadamente el mensaje genuino de la guía didáctica, existe un constante afán de mejora, aunque en ocasiones esto puede resultar en circunstancias desfavorables. Hay momentos en que se forman grupos particulares en las escuelas por una variedad de razones, como hacer trampa, matar a otros, avances tecnológicos, el deterioro del ambiente escolar o el mensaje de un líder carismático que quiere restaurar la educación. (p. 9)

b.2) Roles

Se dice que una persona que ocupa una determinada posición en una unidad social está en un rol si exhibe un conjunto de comportamientos que se esperan de ella, como lo plantea Matz (2016). A su vez, esta posición o circunstancia predeterminada incide en los rasgos personales a favor del grupo. (p. 5)

b.3) Logros

El éxito, según la definición de Pérez Porto (2008), es un proceso proactivo que tiene como resultado aprender, obtener o lograr algo. La definición de éxito de cada persona en la vida diaria es única. (p. 4)

b.4) Apoyo

El término "soporte" se refiere a lo que se emplea para sostener o soportar algo, según la definición de Ucha (2009). A modo ilustrativo, cuando se está construyendo un edificio, los pilares de madera sirven como soporte de la estructura porque deben poder soportar el peso sin romperse. (pág. 7)

2.2.2.2. Definición de la cultura organizacional

La cultura organizacional, tal como la define Leyton (2008), es un conjunto de estructuras, procedimientos y comportamientos que siguen los individuos dentro de una empresa, lo que influye en cómo se comportan. Los hospitales y otras organizaciones relacionadas con la salud usan con frecuencia esta frase en contextos comerciales. En este sentido, la cultura organizacional se establece como un estándar que se aplica a todos los aspectos administrativos y que debe ser documentado, aprobado y cumplido por todos los miembros del grupo. Los registros administrativos de la empresa deben incluir una explicación detallada de esta regla.

La cultura organizacional es algo que cada vez cobra más importancia ya que se ve afectada por el entorno en constante cambio, por lo que medir la cultura organizacional permite conocer cómo afecta el desempeño de la empresa. (Carrillo Punina, 2016) (p.4).

Por otro lado, “la cultura organizacional se basa en los valores, creencias y principios que forman la base de la gestión de la organización, así como el sistema de gestión y el comportamiento que sirve de soporte a estos importantes principios, la cultura organizacional en la que se fortalecen las actitudes de como un eslabón necesario para

cualquier organización con liderazgo, ya que muestra el problema de la toma de decisiones que involucra varios factores que pueden entenderse más fácilmente que otros, sin dar detalles formales e informales lo que genera complejidad.” (Chiavenato, Cultura organizacional, 2003) (p.5).

Según Schein (2006), la cultura organizacional incluye a aquellas personas que trabajan para abordar los desafíos internos y externos del grupo y trabajan para educar a los nuevos miembros sobre la forma adecuada de percibir, pensar y sentir sobre esos desafíos. (p. 9)

Según Salazar (2009) sostiene que la cultura organizacional incluye los comportamientos, valores y creencias compartidas por los miembros de la organización. Debido a que los empleados son conscientes de su cultura, el entorno del lugar de trabajo afecta directamente la forma en que las personas perciben las cosas. Las creencias, los mitos, las prácticas y los valores que conforman la cultura de una organización son en gran parte lo que la define.(P.24)

2.2.2.3. Dimensiones de la cultura organizacional

Según (Olmos y Socha, 2006), la cultura organizacional tiene sus raíces en la antropología y el concepto de cultura como un conjunto de prácticas y tradiciones que emergen en la formación de familias, comunidades, instituciones educativas y manifestaciones religiosas. De manera similar, los agricultores cultivan sus cultivos tanto para su propio sustento como para el cuidado de su ganado. En un esfuerzo por abordar la pregunta central de qué constituye la naturaleza humana, se hace esta comparación. (p. 3)

a) Valores

Diversos autores definen sobre la cultura organizacional como: “Los valores son cualidades específicas que el sujeto asigna a los objetos o sujetos, y es a través de ellos que evaluamos estos objetos, pero también incluye eventos o eventos, y los valores surgen de atributos e

ideas sobre la visión del sujeto sobre lo externo en el mundo en el que operan, lo que permite ordenar por importancia.” (Raffino M. E., 2019) (p.5).

Rosales (2014) ofrece una explicación que se basa en los sentidos y sostiene que el valor es una cualidad distintiva que nos permite evaluar las cosas en términos de si son positivas o negativas. La evaluación del valor de un producto o material depende de los puntos de vista únicos de cada individuo. No obstante, según la metodología utilizada, el valor de la buena conducta o de las normas sociales se valorará tanto en términos positivos como negativos. (p. 3)

Tierno (2019) sostiene que los valores sirven como un lente conductual a través del cual se ven las normas y comportamientos de la sociedad y sus miembros. Estos estándares fueron desarrollados por personas a pesar de que son inanimados e intangibles. Los valores no son solo puramente subjetivos; también pueden ser evaluados como objetos, donde el sujeto evalúa las cosas y el objeto sirve de base para la apreciación. (p. 4)

También es posible la siguiente definición: Los valores son los pilares fundamentales de la conciencia que dan sentido a la vida en todos sus aspectos y dimensiones, dando a la realidad material una dimensión única. Los valores existen en un plano diferente al mundo material, en el reino de la mente, y son parte de las facultades psíquicas que dan sentido, a pesar de que los sentidos no pueden percibirlos porque no son visibles ni tangibles. (Costa Alcaraz, 2014) (pág. 5)

Como conclusión se sugiere lo siguiente: Los valores, como las características de las personas, los animales o las cosas, nos dan el poder de controlar el mundo y darle una calidad más humana en su esencia. (Zubiri, 2014) (p. 3)

b) Creencias

La fe es una creencia firme de que algo es real. Es una valoración subjetiva que puede estar basada en hechos o sentimientos intensamente sentidos. No hay duda de que hay creencia. No implica una valoración determinista de la verdad porque certeza y verdad son dos realidades distintas. El término "creencia" normalmente incluye un elemento psicológico; independientemente de que tengamos una creencia particular en una persona o una doctrina significativa, tenemos un vínculo emocional con ella (Editorial, 2015) (p. 4) .

Tanto el lado mental como el emocional de la creencia están incluidos. Está íntimamente relacionado con la actitud y la voluntad. Estamos acostumbrados a determinar las creencias de una persona a partir de sus acciones y comportamiento en la vida diaria. La gente creerá que un político no quiere decir lo que dice si dice que apoya el libre comercio pero luego actúa de una manera que lo contradice. En la misma línea, será evidente que un general no cree en sus palabras, sino en sus acciones, si actúa débilmente pretendiendo ser superior y apoyando al enemigo. Similar a esto, se ha afirmado que un capitalista no cree en lo que profesa, sino en los hechos que comete (Bain, 1868) (p. 12).

c) Clima

Según Sánchez (2010) la satisfacción de los empleados se ve directamente afectada por el entorno en el que se realiza el trabajo diario, y este a su vez afecta la productividad de la empresa. Los ingredientes están ahí para que el negocio sea un gran éxito si se logra una mayor productividad en un ambiente de trabajo de apoyo. (p.23)

Piconte (2015) esencialmente, se refiere a las condiciones provocadas por las emociones de las personas que forman parte de un grupo u organización en relación con la motivación de los empleados. Incluye todos los aspectos, incluidos los mentales, emocionales y físicos. (p.76)

La noción de clima organizacional aborda tanto el nivel individual como el organizacional y se enfoca en aspectos como la planificación, organización y control. A nivel individual, esto se conoce como clima psicológico, mientras que en el contexto organizacional se le suele llamar clima organizacional o ambiente de trabajo. El clima organizacional se identifica por el clima psicológico que prevalece entre los miembros de la organización, en el cual las percepciones de los empleados se comparten y se llega a acuerdos en relación a ellas.

d) Norma

“Las norma se establecen con el objetivo de regular el comportamiento y por lo tanto tratando de mantener el orden, esa ley o conjunto de reglas se define para establecer una base para un comportamiento aceptable, manteniendo así el orden, normas que se pueden aplicar a través de diferentes aspectos de la vida. , y empezamos a entenderlos desde muy pequeños, por ejemplo, en el momento del nacimiento, los padres cambian las necesidades del niño, pero poco a poco van poniendo las cosas en orden fijando las horas de comer, dormir, jugar etc.” (Raffino M. E., 2019) (p.5).

De acuerdo a la Enciclopedia Jurídica (2019) “las leyes organizacionales se ocupan de la estructura y función del liderazgo; es decir, organizaciones privadas y comerciales que las combinan en diferentes niveles”. (p.18).

e) Símbolos

Los símbolos están frecuentemente conectados con la cultura, como lo reveló Hatch (1993). Por lo tanto, una cultura puede pensarse como un sistema de signos. Hay algunos rasgos comunes, como la función de significación, que establece que un signo siempre denota algo distinto o más allá de sí mismo (p. 13). Un signo es un símbolo con un significado más profundo que su significado literal.

Otra definición de símbolo se da como una representación visual o figurativa de una idea cuyo significado se ha establecido a través del uso humano. Es un producto cultural complejo y variado que representa la realidad exterior a través de imágenes realizadas para mantener cierta analogía con la idea que sugieren. (Copyright, 2019) (p. 12)

f) Filosofía

De acuerdo con Chiavenato (2006) define como un conjunto compartido de creencias y valores que se establecen en una organización o unidad y que sirven para guiar y dirigir el comportamiento de sus miembros es lo que define como cultura organizacional. Basa esta definición en la filosofía. (p. 54)

Según la definición, la filosofía es un campo de estudio que tiene como objetivo proporcionar sabiduría al abordar las preguntas más importantes que tiene el ser humano, como la creación del universo y el significado de la vida. Esto se puede lograr realizando un análisis convincente y ofreciendo conclusiones y soluciones que se deduzcan lógicamente. Se denomina filósofo a un individuo que persigue el conocimiento por sí mismo (Raffino E. M., 2019) (p. 32).

2.2.2. Trabajo en equipo

2.2.2.1. Definiciones sobre trabajo en equipo

Un equipo de trabajo es descrito por Landy y Conte (2011) como un conjunto de dos o más individuos que se relacionan entre sí, dependen unos de otros y se unen con el propósito de lograr un objetivo particular. Un equipo de trabajo evoluciona a lo largo de su existencia siguiendo una secuencia básica de modelos, donde se realizan diversas acciones y tareas en momentos específicos. Muchos otros equipos, por otro lado, operan de acuerdo con diferentes agendas basadas en factores como seguridad, respeto, poder, estatus y logro de objetivos. (p. 25)

Según Robins y Coulter (2014) el equipo trabaja diligentemente en conjunto para lograr metas compartidas y específicas debido a la sinergia positiva que crean, su responsabilidad individual y compartida, y las habilidades complementarias que cada uno posee. (p. 29)

Etapas del desarrollo de los grupos

Dos componentes componen la fase de formación de un equipo, que es la primera etapa de un proyecto. En primer lugar, los miembros del equipo se vinculan a través de tareas de trabajo, ya sea en un entorno de grupo oficial o por un objetivo común. Comienza entonces la segunda fase, durante la cual se deciden los objetivos y se especifican las tareas que deben realizarse en el marco del equipo. Cada miembro del equipo comienza a sentirse y ser visto como parte esencial del equipo durante esta etapa, que se caracteriza por cierta incertidumbre (Robins y Coulter, 2014) (p. 23).

“La segunda fase de la tormenta, caracterizada por diferencias en el equipo de trabajo, cuando termine esta fase se crearán jerarquías de gestión y así se creará dirección para el equipo” (Robins y Coulter , 2014) (p.23)

La tercera etapa se caracteriza por una profundización de los vínculos entre los miembros del equipo, lo que aumenta la cohesión del grupo. En este punto comienza a surgir un fuerte sentido de identidad grupal y camaradería. En esta etapa, los participantes comparan y establecen expectativas de comportamiento apropiado (Robins y Coulter, 2014) (p. 23).

2.2.2.2 Tipos de Equipos

(Robins y Coulter , 2014) “hacen énfasis en que los grupos pueden ser organizados y desorganizados, dentro de los grupos organizacionales se define el comportamiento adecuado, y este apunta a lograr metas organizacionales. Por otro lado, los grupos informales son solo sociales en cuanto surgen en el trabajo, se forman de acuerdo a intereses comunes”.

Existen diferentes tipos de equipos dependiendo de las actividades que realicen, tales como equipos de resolución de problemas, equipos autónomos, equipos multifuncionales, equipos virtuales y equipos de tarea:

- Los equipos de resolución de problemas están compuestos por entre cinco y doce miembros que pertenecen al mismo departamento o área funcional, y trabajan juntos con el objetivo de mejorar las actividades laborales o solucionar conflictos.
- Los equipos autónomos son aquellos que operan sin un gerente y supervisan los procesos en el trabajo.
- Los equipos multifuncionales están conformados por expertos de diferentes disciplinas.
- Los equipos virtuales usan tecnología informática para conectar a personas que están separadas geográficamente.
- Los equipos de proyecto están formados por personas que se unen para realizar una tarea específica.

De acuerdo con Palomo (2011), los grupos son considerados como la unidad fundamental del trabajo en las organizaciones, y existen diferentes tipos de grupos que pueden ser clasificados según su dimensión temporal, su estructura formal, sus metas y su jerarquía.

- La dimensión temporal involucra a grupos permanentes que se mantienen estables en el tiempo y son responsables de las operaciones del día a día de la organización.
- El nivel de formalidad, dividido por intensidad, se enfoca en el logro de sus metas y les informa que estas metas se construyen a sí mismas para satisfacer las necesidades de la interacción social.

2.2.2.3. Características para el trabajo en Equipo

Los grupos de trabajo deben cumplir una serie de condiciones, como lo señala Gutiérrez (2016), para tener éxito. Estas condiciones se describen a continuación:

- Es crucial que el líder de la entidad valore, aprecie y fomente el trabajo en equipo mientras ofrece sugerencias, nuevas ideas y liderazgo a los miembros del equipo.
- El líder debe tener ciertas características, que incluyen madurez, seguridad en sí mismo, alta motivación y una actitud positiva hacia los demás.
- Cada miembro del equipo debe tener una meta clara y un enfoque común, de modo que la idea o meta a lograr se mantenga en el centro del equipo.
- Los equipos deben contar con el asesoramiento y la formación suficiente para gestionar sus sesiones de trabajo, así como un alto nivel de implicación, compromiso, buenas relaciones, etc.

Mientras que los factores anteriormente mencionados contribuyen al éxito de un grupo, hay algunas razones que pueden llevar al fracaso del mismo, como la falta de un ambiente de trabajo positivo, objetivos poco claros, indiferencia, egoísmo, falta de motivación, paciencia y confianza en sí mismo, además de la falta de habilidades y destrezas en el ámbito laboral. Caminante sostiene que el comportamiento de los empleados se da dentro del marco de las relaciones sociales, y diversas investigaciones han demostrado la importancia de conocer el comportamiento y las fortalezas del grupo.

Según Robins y Coulter (2014) menciona que “la industria ha realizado importantes investigaciones sobre los factores que influyen en el rendimiento de los equipos en comparación con los individuos. La investigación ha proporcionado información sobre las características asociadas con los equipos efectivos, incluida la claridad de propósito, la creatividad, la confianza, el compromiso, la comunicación y el liderazgo efectivo.”

2.2.2.4. Ventajas del Trabajo en Equipo

Se han realizado numerosos estudios para evaluar los resultados tanto de las organizaciones como de las personas, según la investigación de Palomo (2011) estos estudios han demostrado que la participación de la gerencia en todos los niveles da como resultado una mejora en el estándar de trabajo en las organizaciones. Saber que todos en el equipo están trabajando hacia el mismo objetivo ayuda a los empleados a mantenerse comprometidos con los cambios.

El sentido del respeto y apoyo entre los miembros del equipo es un importante motivador para la participación en el trabajo. La satisfacción de muchas personas radica no solo en cumplir con sus propias responsabilidades, sino también en contribuir al éxito del equipo en su conjunto. Los sistemas colaborativos presentan numerosas ventajas, tales como:

- Aumento de la eficiencia tanto a nivel individual como en el contexto de un equipo de trabajo, al ejecutar las tareas de forma efectiva para alcanzar los resultados deseados por el equipo.
- Mejora de los sistemas de comunicación e intercambio de información en la gestión de proyectos, lo que disminuye el temor a expresarse de manera abierta.
- Mayor compromiso hacia el equipo y los objetivos de la organización.
- Mejora del ambiente laboral al lograr con éxito diversas tareas complejas.
- Fomento de la gestión, control y supervisión del trabajo, garantizando una mayor integración y aceptación de los nuevos empleados en la empresa, así como promoviendo un sentido de identidad en el equipo.
- Facilita la coordinación entre personas de diferentes equipos, mejorando la satisfacción de las relaciones y las necesidades de desarrollo.

El estudio de Gil y Alcover (2010) encontró que el trabajo en equipo tiene una variedad de ventajas importantes. Uno de ellos es tener un mayor acceso a la información, el

conocimiento y las habilidades, lo que ayuda a los miembros del equipo a crecer y alcanzar su potencial. Además, se destaca la adaptabilidad del equipo y la capacidad de dotar a cada miembro del grupo de una dimensión social, lo que implica un compromiso emocional tanto con el éxito del equipo en su conjunto como con el de cada uno de los miembros que lo componen. Tanto los miembros del equipo como la organización en su conjunto se benefician de la colaboración. Satisface la necesidad de pertenencia, fomenta la seguridad, el desarrollo personal y profesional, así como la innovación y la creatividad.

Los beneficios del trabajo en equipo son valiosos tanto para las personas como para las empresas, según los hallazgos de Palomo (2011). Sin embargo, también señaló que los equipos pueden generar dificultades y problemas. Entre estos, se destaca que el trabajo en equipo puede tomar más tiempo debido a la coordinación de actividades y el logro de consensos, y que algunos participantes pueden quedar insatisfechos al adaptarse a las diversas tareas. Para ser eficaz, un equipo debe pasar por una serie de etapas, que implican un proceso gradual de maduración y adaptación. Como resultado, estos desafíos no siempre surgen en el trabajo en equipo.

2.2.2.5. Dimensiones del Trabajo en Equipo

a) Definir metas claras

(Bar - On, 2014) el establecimiento de objetivos es esencial para definir exactamente lo que quiere, con ellos puede crear un plan detallado para ayudarlo a llegar desde donde está ahora hasta donde quiere estar, en otras palabras, los objetivos lo ayudan a obtener lo que quiere ahora.

El definir metas se puede dividir en tres tipos: a largo plazo, mediano plazo, y a corto plazo.

a.1) En el corto plazo, se requiere un tiempo breve para su cumplimiento, lo que nos brinda mayor confianza y certeza en su logro. Generalmente, estos objetivos se alcanzan en semanas o meses.

a.2) En el mediano plazo, se requiere un mayor período de tiempo, lo que permite administrar mejor nuestros esfuerzos. Estos objetivos abarcan un periodo de 1 a 5 años.

a.3) En el largo plazo, se necesitan esfuerzos prolongados para alcanzarlos y los resultados no se obtienen de manera inmediata. Estos objetivos están compuestos por metas de corto y mediano plazo y se logran en más de 5 años.

Estos objetivos o propósitos se enfocan en diferentes aspectos de nuestra vida académica, como el rendimiento, comportamiento, conocimiento, sistema educativo, valores institucionales y aptitudes.

b) Dar soporte asumiendo un papel gerencial

Fextrader (2017) afirma que el trabajo de un gerente es utilizar los recursos de la organización de manera inteligente para hacer avanzar a una empresa en particular. Además, el gerente está a cargo de supervisar, debatir y organizar la estructura organizacional, así como coordinar a las personas para ayudarlas a alcanzar sus objetivos individuales (p. 52).

La capacidad de crear un organigrama y tener una comprensión profunda de todos los componentes de la organización son esenciales para una gestión eficaz de los recursos.

El trabajo del gerente también implica liderar y administrar con éxito un equipo de empleados, lo que requiere habilidades importantes como la adaptabilidad, la perspicacia, la inteligencia emocional, el liderazgo y la delegación de tareas. El gerente también debe asegurarse de que el negocio sea rentable, administrar eficazmente sus recursos, comunicarse con los accionistas, encontrar nuevos mercados para los bienes y servicios de la empresa y formar las alianzas estratégicas adecuadas en nombre del negocio.

Según (Villafuerte Reyes , 2016) nos dice que: El gerente se encarga de fijar metas globales, coordinar, resolver problemas empresariales, supervisar los diferentes departamentos y definir objetivos a largo plazo.

c) Asignar prioridades

Jhon (2010) afirma que el liderazgo efectivo implica involucrar a los clientes y usuarios en los procesos particulares de toma de decisiones. Esto se puede hacer de varias maneras, incluso a través de reuniones y encuestas, entre otras. Es crucial tener en cuenta y planificar la importancia de las necesidades del usuario y del cliente. En este sentido, es más importante atender las necesidades que deben ser satisfechas de inmediato que las que pueden esperar (p. 56).

La priorización requiere tener en cuenta una variedad de factores, incluidas las interrelaciones entre los requisitos, las necesidades de diferentes clientes y usuarios, las limitaciones de recursos, los requisitos comerciales, las demandas del mercado y los costos operativos.

d) Dedicarse a los compañeros del equipo

(Hernandez Naranjo, 2011) nos dice que: “El compromiso con tus compañeros significa tener una buena relación con tus compañeros y eso mejora la productividad. El 46% de los empleados cree que para sentirse feliz y exitoso en el trabajo, es importante mantener buenas relaciones con todos los compañeros. Al igual que sus jefes, las empresas y los empleados se esfuerzan por producir una alta productividad, los empleados, los empleadores y los gerentes de recursos humanos deben ser conscientes del impacto del medio ambiente en la productividad, las pequeñas acciones diarias pueden marcar la diferencia en la mejora de la comunicación con los colegas” (p.46).

En un estudio “Relaciones en el trabajo”, también creo que construir buenas relaciones con todos los colegas y supervisores es clave para que la jornada laboral sea impactante y productiva, que es lo que necesitan los empleados y los empleadores. Además, esta atmósfera positiva hace que los empleados se sientan más seguros al compartir sus ideas o solicitar comentarios.

e) Valorar las contribuciones

Según (Shein , 2019) una contribución es un impuesto que debe pagar un contribuyente o el beneficiario de una prestación económica en razón de que el contribuyente recibe un beneficio o que el valor de un activo aumenta o que un servicio público se extiende como resultado de la prestación del servicio público, puestos de trabajo o la creación de un activo. Se paga por cualquier mejora, aunque la cantidad pagada no siempre es proporcional a los beneficios recibidos. Por otra parte, valorar las contribuciones es darle un valor importante al servicio y al trabajo de los contribuyentes ya sean tus trabajadores y no deshonrar el trabajo y las contribuciones que se tienen en una institución de parte sus colaboradores.

2.3. Marco conceptual

Equipo: Un equipo de personas que trabajan bien juntas, se llevan bien, disfrutan lo que hacen y producen resultados sorprendentes.

Grupo: Es un grupo de individuos que son algo dependientes unos de otros y que trabajan hacia una meta común con la creencia de que pueden lograr la meta con más éxito como una unidad que por sí mismos.

Trabajo en Equipo: Implica cómo se organiza el trabajo de un equipo en relación con el logro de un conjunto dado de objetivos, deberes y metas.

Motivación: Sin ningún estímulo externo, un individuo está motivado por sus propios factores internos para perseverar y completar una tarea. El cuerpo se ve significativamente afectado por la comida y el ejercicio porque ambos proporcionan al cuerpo energía que lo nutre y le da una sensación de actividad y control.

Alta Gerencia: El comportamiento de los líderes organizacionales está relacionado con la cultura. Según dicen, también ponen reglas que entran en la empresa para hacerla peligrosa.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

3.2. Hipótesis Específico

- a) Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- b) Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- c) Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- d) Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- e) Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.
- f) Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

3.3. Variables

Definición conceptual

Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valoración
Cultura organizacional	Las presunciones y creencias fundamentales que comparten todos los miembros de una organización se establecen en la cultura de la empresa. Según Schein (1998), estas creencias operan automáticamente y definen la perspectiva que la empresa tiene de sí misma y de su entorno.	La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores y normas que son compartidos por los miembros de una organización.	Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la innovación • Promueve el trabajo en equipo 	Cuestionario de encuesta	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni desacuerdo, Ni desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
			Creencias	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las metas • Influencia o recomendación • Salario adecuado • Uso de herramientas adecuadas 		
			Clima	<ul style="list-style-type: none"> • La institución apoya el aprendizaje • Ambiente de cooperación. • Autonomía en la toma de decisiones 		
			Normas	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en los horarios de la institución. • Normas respecto a la presentación de los empleados • Sanciones • Celebración de fechas especiales 		
			Símbolos	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos o condecoraciones • Colores representativos de la institución • Trabajo orientado con la misión visión 		
			Filosofía	<ul style="list-style-type: none"> • La institución apoya a los • • trabajadores dándoles prioridad. • • Desarrollo profesional y familiar 		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valoración
Trabajo en equipo	Covey (2012) argumenta que el trabajo en equipo es un método para organizar las actividades laborales de un grupo de personas en torno a un conjunto de resultados deseados. El término "trabajo en equipo" se refiere a la interdependencia activa de los miembros de un grupo al compartir y asumir una tarea común.	La comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y apoyo mutuo, es lo que hace destacar el trabajo en equipo.	<p>Definir metas claras</p> <p>Dar soporte asumiendo un papel gerencial</p> <p>Asignar prioridades</p> <p>Dedicarse a los compañeros del equipo</p> <p>Valorar las contribuciones</p>	<p>1.Reuniones para lograr</p> <p>2.Mision y visión definida</p> <p>9.Medicion y evaluación de logros</p> <p>16.Metas planeadas</p> <p>2.Prevenccion de problemas</p> <p>10.Revision de procedimientos de trabajo futuro</p> <p>14.Presicion en pedir lo que deben logara los demás</p> <p>17.Reuniones Frecuentes del trabajo</p> <p>3.Promover el trabajo en equipo</p> <p>7. Identificación con e trabajo</p> <p>11. Congruencia en las tareas del equipo</p> <p>15.Desarrollar la confianza</p> <p>6. Pensamiento similar en los miembros del equipo</p> <p>13.Deseos comunes</p> <p>5.Valorar contribuciones</p> <p>4. Felicitar por el trabajo bien hecho</p> <p>8.Reconocer a las ideas novedosas y útiles</p> <p>12.Reconocimiento oportuno de los aportes del equipo.</p> <p>18.Los miembros del equipo colaboran en el trabajo</p>	Cuestionario de encuesta	<p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni desacuerdo, Ni desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p>

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

En este apartado se realizará el estudio sobre los métodos que se emplearon en la redacción del informe de investigación.

Se empleó el método científico en general, y en particular se hizo uso del enfoque hipotético-deductivo.

El método hace referencia a un conjunto de técnicas y procedimientos metodológicos empleados por el investigador para abordar los problemas planteados. Estas técnicas se utilizan tanto en la formulación y verificación de hipótesis como en la recopilación y organización de datos, y en la obtención de conclusiones. Estas técnicas se aplican en diferentes etapas o fases de la investigación, como señalan (Arnao Quispe y otros 1997) (p.38).

4.1.1. Método General

El método científico es usado en la producción de conocimientos, es por ello, la presente investigación fue construido con dicho método como señala Bunge. El enfoque puede verse como una colección de pasos tomados para manejar diferentes tipos de problemas. Se requiere un conjunto particular de técnicas o métodos para cada tipo de problema. Para realizar diversos estudios y abordar los problemas desde su identificación hasta la evaluación de posibles soluciones, es necesario desarrollar o utilizar procedimientos especiales cuando se trata de problemas relacionados con el conocimiento. Por otro lado, las cuestiones relacionadas con el lenguaje o la acción pueden requerir enfoques alternativos. Sobre la base de esta suposición, se puede decir que la investigación es científica. (Bunge, 1969, p.24)

4.1.2. Método específico

La investigación según Mejía señala que inicia de un concepto previo, así como también lo manifiesta Hernández. Dicha investigación se dio inicio con el conocimiento previo de cultura organizacional y trabajo en equipo y a lo largo de la investigación se probó las hipótesis corroborando y llegando a una conclusión objetiva. Además, Mejía señala.

El enfoque hipotético-deductivo es un método de razonamiento lógico que ha influido mucho en el avance de la humanidad en la ciencia y la tecnología. Este proceso de formular hipótesis y contrastarlas empíricamente es utilizado por investigadores que quieren producir nuevos conocimientos y acercarse a la verdad. Esto les permite probar o refutar estas teorías en su búsqueda de la verdad. (Mejía, 2020, p. 15).

4.2. Tipo de Investigación

Existen diferentes tipos de investigación, cada uno de acuerdo al corpus que tiene son tipificados de diferente forma como señala Bunge.

Para abordar un problema de manera científica, es fundamental poseer un entendimiento exhaustivo de los distintos tipos de investigación disponibles. Dicha comprensión permitirá evitar errores al momento de seleccionar el método más apropiado para abordar un procedimiento particular. (Bunge, p.18). El estudio en cuestión se clasifica como investigación básica. En este estudio se buscaba el conocimiento científico y posteriormente se creaba nuevo conocimiento de forma más sistemática a partir de este conocimiento. En particular, se ha consolidado el conocimiento sobre cultura organizacional basado en diversos autores, al igual que la variable trabajo en equipo. Giovanna y Oliveros (2008) brindan evidencia en apoyo de esta afirmación al señalar que el objetivo de la investigación básica es promover el conocimiento por sí mismo en lugar de crear innovaciones que beneficien de inmediato a la sociedad. Aunque esta investigación es crucial para las ventajas

socioeconómicas a largo plazo, por lo general no tiene relevancia directa para el uso tecnológico. (pág. 146).

4.3. Nivel de investigación

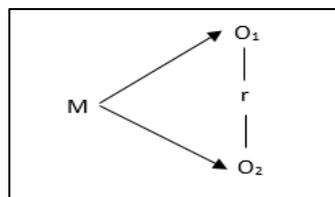
Dado que se ha establecido la probabilidad de que exista una relación entre elementos como la cultura organizacional y el trabajo en equipo, la investigación es de naturaleza correlacional.

“La investigación correlacional se considera una técnica no experimental que se enfoca en encontrar explicaciones a través del análisis de relaciones entre variables en entornos naturales, sin la manipulación de las mismas.” (Rodríguez 207, p.38)

4.4. Diseño de investigación

El diseño es un plan que se tiene seguir para demostrar una hipótesis empleando las variables de cultura organizacional y trabajo en equipo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño es el plan o enfoque creado para recopilar los datos requeridos durante una investigación y responder a la pregunta planteada. (128)

La investigación empleó un diseño correlacional descriptivo porque se calcularon las probabilidades de correlación entre dos variables. Además, debido a que la encuesta o recolección de datos se realizó una sola vez, se utilizó un diseño transversal.



Donde:

O1: Cultura organizacional

O2: Trabajo en equipo

R: Relación entre las variables.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Una población se refiere a la colección de todos los individuos, objetos u observaciones que tienen una característica observable particular en común. Según Rodríguez (2007) estas poblaciones se pueden categorizar como finitas o infinitas (p. 23).

La investigación

Cuadro 01:

Distribución de frecuencia respecto a los servidores civiles del programa juntos de la unidad territorial Junín- 2019.

N°	Sexo	Población
01	Masculino	36
02	Femenino	41
Total	Total	77

Fuente: Datos proporcionado por el programa juntos.

La población estuvo conformada por 77 servidores civiles del programa juntos de la unidad territorial Junín- 2019.

4.5.2. Muestra

La muestra es un sub conjunto más pequeño de elementos seleccionados de la población. Representa una parte o subconjunto representativo de la población, y el proceso de obtención de la muestra se conoce como muestreo. El objetivo de la selección y estudio de la muestra es obtener conclusiones válidas para la población de la cual se obtuvo la muestra (Rodríguez, 2007, p.23). En esta investigación, se trabajó con los 77 servidores civiles que conforman el 100% de la población. Uno de los objetivos era minimizar los errores en los cálculos al contar con un número mayor de muestra, y la otra razón fue que, como investigador, se tuvo acceso al 100% de los trabajadores.

Cuadro 02:

Distribución de frecuencia respecto a los servidores civiles del programa juntos de la unidad territorial Junín- 2019.

N°	Sexo	Población
01	Masculino	36
02	Femenino	41
Total	Total	77

Fuente: Datos proporcionado por el programa juntos.

Por lo tanto, afirmamos, la población estuvo conformada por 77 servidores civiles del programa juntos de la unidad territorial Junín- 2019.

Tipo de muestreo. Los datos se recogieron teniendo en cuenta la técnica del muestreo no probabilístico, dentro del muestreo no probabilístico se empleó el muestreo por conveniencia que según (Porrás, 2020, 14) señala que. “El muestreo por conveniencia es el que se basa en los sujetos disponibles”. En dicha investigación se recogieron los datos a través de la encuesta.

Por exclusión. Se excluyeron a los trabajadores que cubren licencia y a los sujetos que apoyan realizando sus prácticas.

Inclusión. Se incluyeron a todos los trabajadores que tiene una antigüedad de un año en el programa juntos.

4.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

4.6.1. Técnicas

La encuesta fue la metodología utilizada. Las metodologías son métodos organizados para recopilar información, siguiendo criterios preestablecidos y con un propósito específico, ya sea en la población en general o en un sector particular. (Barreto Rodríguez, 2016, p.24)

La encuesta se dirigió a los empleados civiles del Programa Juntos.

4.6.2. Instrumento

El instrumento fue el cuestionario como señala Hernández. “Se presenta un cuestionario que incluye preguntas específicas sobre la organización, las cuales deben ser evaluadas por el individuo en función de su grado de acuerdo con el enunciado.” (Hernandez Sampieri, 2017)

Cuestionario

Barreto (2016) “Se trata de un recurso utilizado en investigación que consiste en hacer una serie de preguntas de manera sistemática a un individuo, ya sea en forma de encuesta o entrevista, con el objetivo de obtener información sobre las variables que se están estudiando.” (p.25)

Escala de Likert

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un conjunto de afirmaciones se utilizó como ítems para evaluar la respuesta del sujeto en relación a cinco o siete categorías (p.238). En el estudio, se utilizaron dos instrumentos: el primero para medir la variable de cultura organizacional y el segundo para medir la variable de trabajo en equipo. Ambos cuestionarios se clasificaron en cinco niveles ordinales, donde se utilizó una marca en forma de aspa para indicar las respuestas seleccionadas.

Validez

La validez, según Sánchez y Reyes (2015), es el requisito fundamental que todo instrumento debe medir con precisión lo que pretende evaluar, es decir, debe demostrar satisfactoriamente los resultados relacionados con la capacidad o aspecto particular que asegura medir (p. 167).

Validez de expertos

El nivel en el que un instrumento mide una variable, en opinión de expertos en la materia, se describe como validez de experto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2016)

Cuadro 03

Validación del instrumento cultura organizacional

Apellidos y nombres	Carrera profesional	Puntaje
Mg. Espinal Rojas, José Wilber	Administración	Alto
Mg. Gonzales Silupo, Madeleyni	Administración	Alto
Lic. Campos Aliaga, Doly Ines	Administración	Alto

En general, el instrumento utilizado para medir la cultura organizacional muestra un nivel mayoritariamente alto, lo cual indica que está altamente apto para su implementación.

Cuadro 04

Validación del instrumento trabajo en equipo

Apellidos y nombres	Carrera profesional	Puntaje
Mg. Espinal Rojas, José Wilber	Administración	Alto
Mg. Gonzales Silupo, Madeleyni	Administración	Alto
Lic. Campos Aliaga, Doly Ines	Administración	Alto

La validez del instrumento trabajo en equipo tiene un puntaje alto, significa que también se encuentra en posibilidades de su aplicación.

Confiabilidad

Al medir la cultura organizacional y el trabajo en equipo, la confiabilidad evalúa la precisión y consistencia de los instrumentos que se utilizan. Es el grado de consistencia de las puntuaciones obtenidas por un grupo de sujetos en una serie de medidas realizadas con la misma prueba. Según Mejía (2020) la confiabilidad se define como la consistencia y estabilidad de los puntajes obtenidos en una determinada prueba. (p. 168)

Cuadro 05.

Confiabilidad para la variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,847	,848	18

En el cuadro 01 se observa que la confiabilidad es mayor que alfa, es decir, 0.847 es mayor a 0.75 lo cual es recomendable aplicar el instrumento de cultura organizacional.

Cuadro 06.

Confiabilidad para la variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,856	,857	19

Se ha tenido 19 ítems de los cuales sometiendo al análisis estadístico de alfa de Cronbach se obtuvo 0.857 por ello, se indica que el instrumento es aplicable. Luego de haber calculado se ha aplicado el instrumento.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica de recolección de datos que se empleó se describe en el siguiente orden:

Se aplicó la encuesta durante 20 minutos y luego se procesó con el ordenador.

Para la estadística descriptiva.

Se utilizó la herramienta Excel para realizar el proceso de tabulación, generar tablas y figuras, e interpretarlas.

Para la estadística inferencia

Se utilizó una prueba de correlación estadística denominada Rho de Spearman para comprobar las hipótesis, dicho estadístico se empleó puesto que el cuestionario de la cultura organizacional es de nivel ordinal y el cuestionario de trabajo en equipo es también de nivel ordinal.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La ética en la investigación requiere que la actividad científica se realice de acuerdo con principios éticos que promuevan el progreso del conocimiento. En este estudio, se han seguido los estándares de redacción científica y los lineamientos proporcionados por la Universidad Peruana Los Andes.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En esta etapa se consideró las tablas, figuras y las interpretaciones como a continuación se describe.

Tabla 01

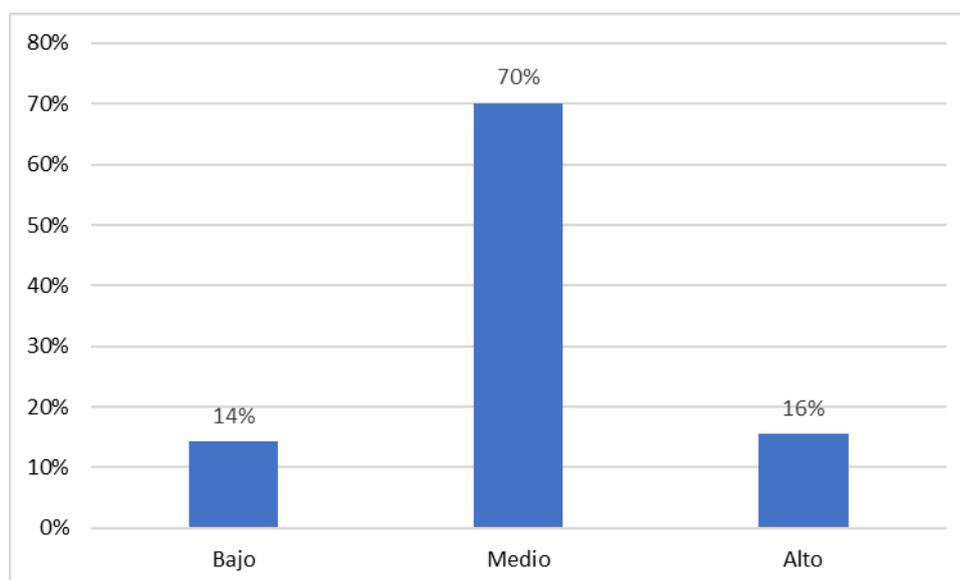
Nivel de cultura organizacional

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	11	0.14286	14%
Medio	54	0.7013	70%
Alto	12	0.15584	16%
Total	77	1	100%

Fuente: elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 01

Nivel de cultura organizacional



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación.

Según los resultados presentados en la tabla y figura 01 en relación a la variable de cultura organizacional, se observa que el 14% de los empleados civiles tienen una percepción de nivel bajo, mientras que el 70% muestra un nivel medio y el 16% indica un nivel alto. En resumen, la mayoría de los participantes considera que el nivel de cultura organizacional es promedio.

Tabla 02

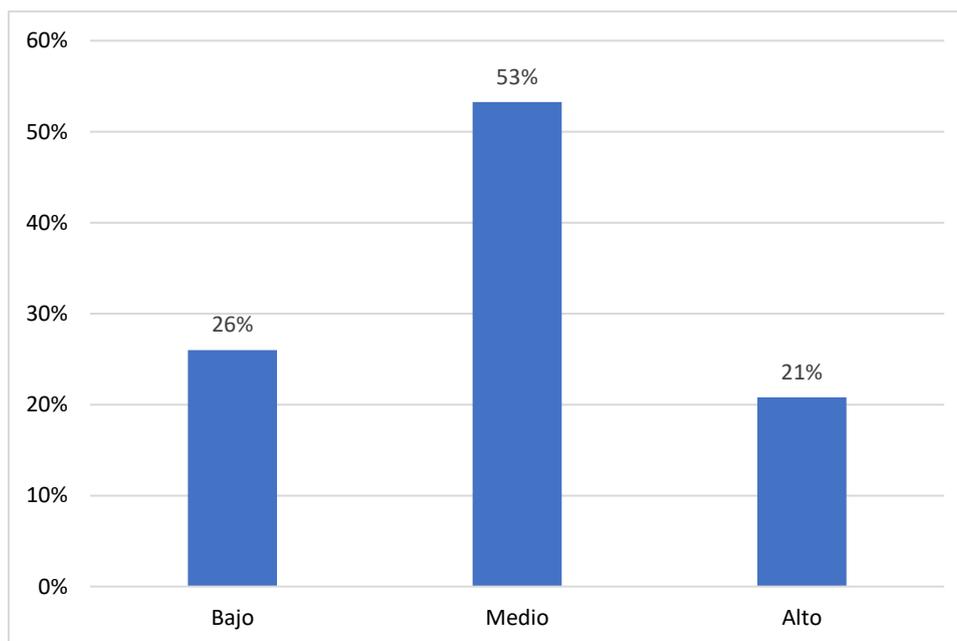
Nivel de cultura organizacional en su dimensión valores

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	20	0.25974	26%
Medio	41	0.53247	53%
Alto	16	0.20779	21%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 02

Nivel de cultura organizacional en su dimensión valores



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación.

Según los resultados presentados en la tabla y figura 02, que se refieren a la dimensión de valores, se puede observar que el 26% de los empleados civiles presentan una percepción de nivel bajo, mientras que el 53% muestra un nivel medio y el 21% indica un nivel alto. Por lo tanto, en la Unidad Territorial del programa Juntos, los valores mayoritariamente se sitúan en un nivel medio. Los valores desempeñan un papel crucial al orientar las decisiones y comportamientos dentro de la Unidad Territorial de Junín, ya que reflejan la filosofía, identidad colectiva, individual y cultura organizacional.

Tabla 03

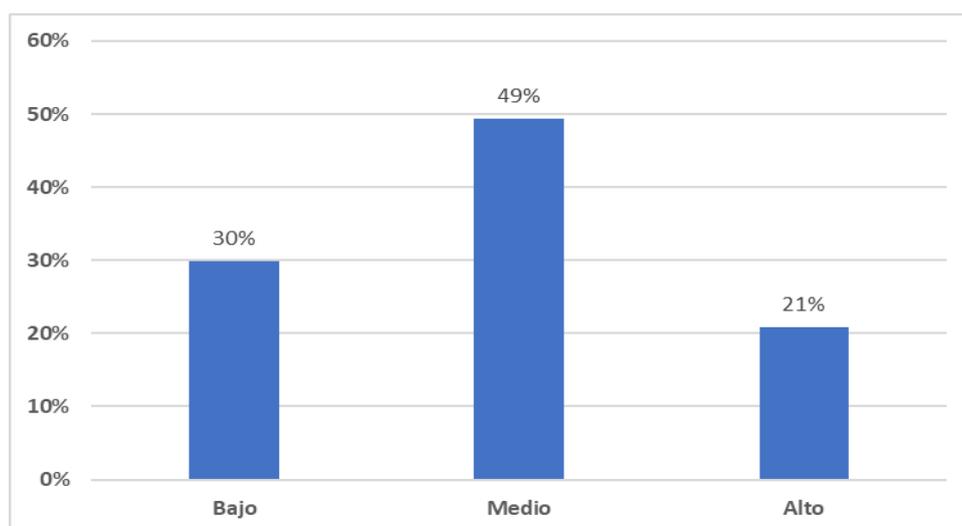
Nivel de cultura organizacional en su dimensión Creencias

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	23	0.2987	30%
Medio	38	0.49351	49%
Alto	16	0.20779	21%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 03

Nivel de cultura organizacional en su dimensión Creencias



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación.

Según los resultados presentados en la tabla y figura 03, que se refieren a la dimensión de creencias, se puede observar que el 30% de los servidores civiles se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 49% se sitúa en el nivel medio y el 21% en el nivel alto. Las creencias, como componente esencial de la cultura organizacional, desempeñan un papel fundamental al establecer las ideas o pensamientos considerados como seguros. Por tanto, resulta crucial que los empleados civiles en la Unidad Territorial del programa Juntos trabajen en mejorar sus creencias con el fin de fortalecer la cultura organizacional.

Tabla 04

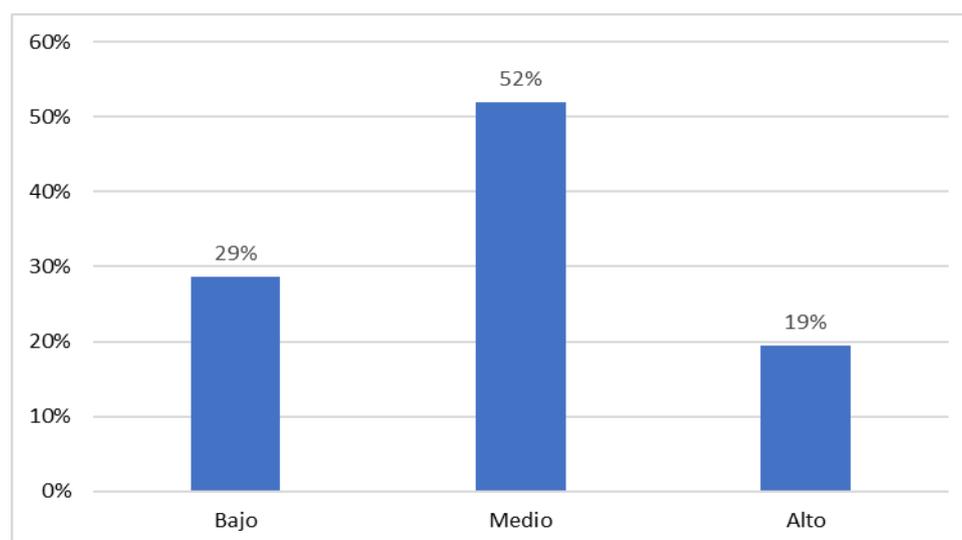
Nivel de cultura organizacional en su dimensión clima

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	22	0.28571	29%
Medio	40	0.51948	52%
Alto	15	0.19481	19%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 04

Nivel de cultura organizacional en su dimensión clima



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación.

Según los resultados presentados en la tabla y figura 04, referente a la dimensión de clima, se puede observar que el 29% de los servidores civiles del programa Juntos se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 52% se sitúa en el nivel medio y el 19% en el nivel alto. En su mayoría, el clima de los servidores civiles del programa Juntos puede ser considerado como medio.

El clima organizacional es el resultado de la percepción de cada uno de los miembros en cuanto a cómo interactúan con los demás. Los factores y estructuras del sistema organizacional contribuyen a la creación de un clima determinado, dependiendo de la percepción de los servidores civiles del programa Juntos. Sin embargo, se evidencia la necesidad de realizar mejoras en ciertos aspectos del clima organizacional.

Tabla 05

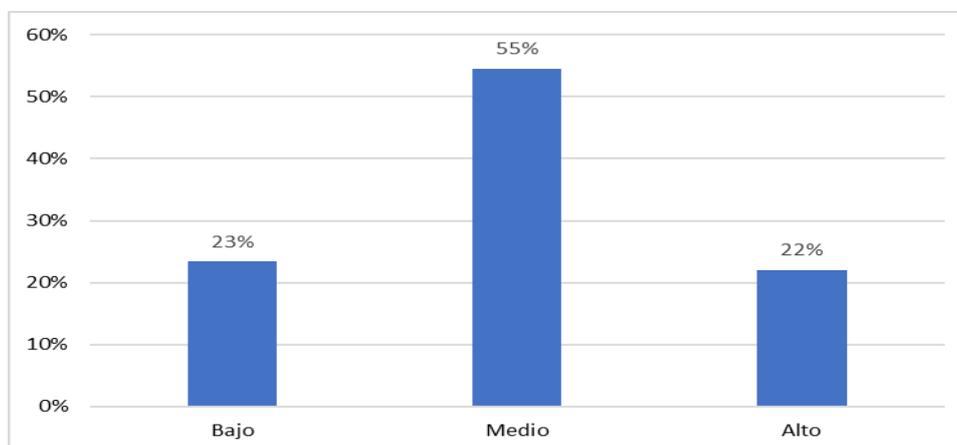
Nivel de cultura organizacional en su dimensión normas

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	18	0.23377	23%
Medio	42	0.54545	55%
Alto	17	0.22078	22%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 05

Nivel de cultura organizacional en su dimensión normas



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación.

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura 05, relacionadas con la dimensión de normas, se puede observar que el 23% de los servidores civiles del programa Juntos se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 55% se sitúa en el nivel medio y el 22% en el nivel alto. La mayoría de los servidores civiles del programa Juntos se encuentra en el nivel medio, lo que indica que las normas de comportamiento en el programa son valores establecidos por la alta dirección y transmitidos a los colaboradores. Es fundamental que todos los miembros del programa Juntos acaten y pongan en práctica estas normas.

Tabla 06

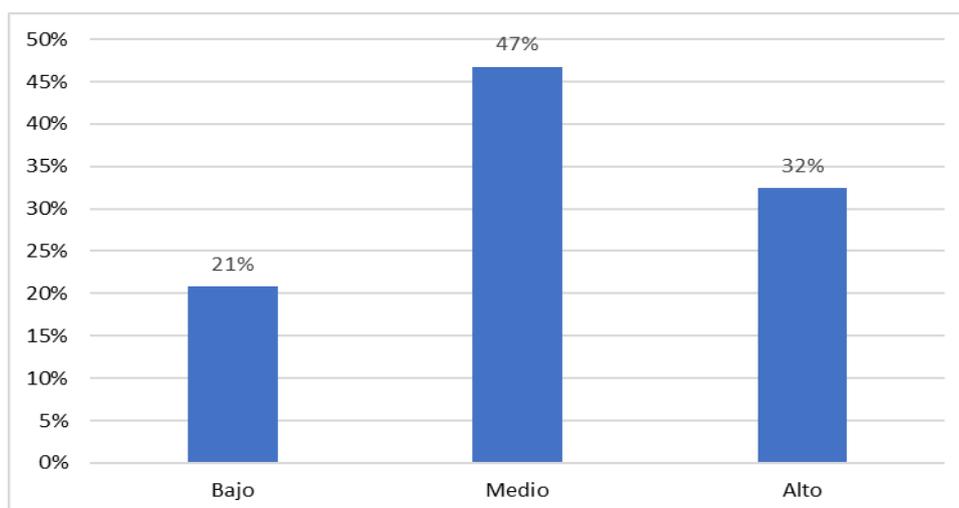
Nivel de cultura organizacional en su dimensión símbolos

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	16	0.20779	21%
Medio	36	0.46753	47%
Alto	25	0.32468	32%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 06

Nivel de cultura organizacional en su dimensión símbolos



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla y figura 06, relacionadas con la dimensión de símbolos, se puede observar que el 21% de los servidores civiles del programa Juntos se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 47% se sitúa en el nivel medio y el 32% en el nivel alto. Los símbolos juegan un papel fundamental en la vida de una organización, ya que influyen en el comportamiento del personal y transmiten información y significado a través de convenciones y asociaciones. Por lo tanto, resulta importante mejorar la dimensión de símbolos con el fin de fortalecer la cultura organizacional en la Unidad Territorial del programa Juntos.

Tabla 07

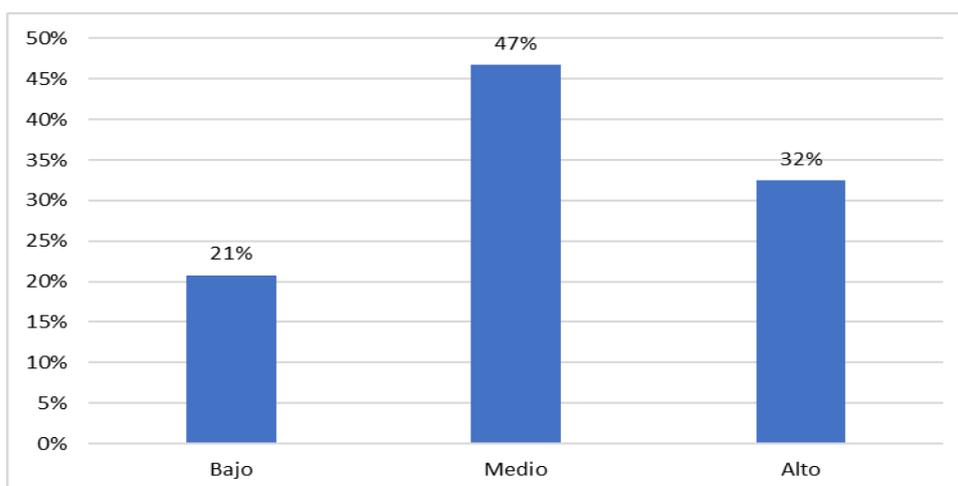
Nivel de cultura organizacional en su dimensión filosofía

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	16	0.20779	21%
Medio	36	0.46753	47%
Alto	25	0.32468	32%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 07

Nivel de cultura organizacional en su dimensión filosofía



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación.

Según los datos obtenidos en la tabla y gráfica 07, relacionadas con la dimensión de filosofía, se puede observar que el 21% de los servidores civiles del programa Juntos se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 47% se sitúa en el nivel medio y el 32% en el nivel alto.

La filosofía organizacional permite establecer las bases sobre las cuales funcionará y presentará servicio del programa juntos para el alcance de sus objetivos. Por ello es necesario mejorar la filosofía en el programa Juntos.

Tabla 08

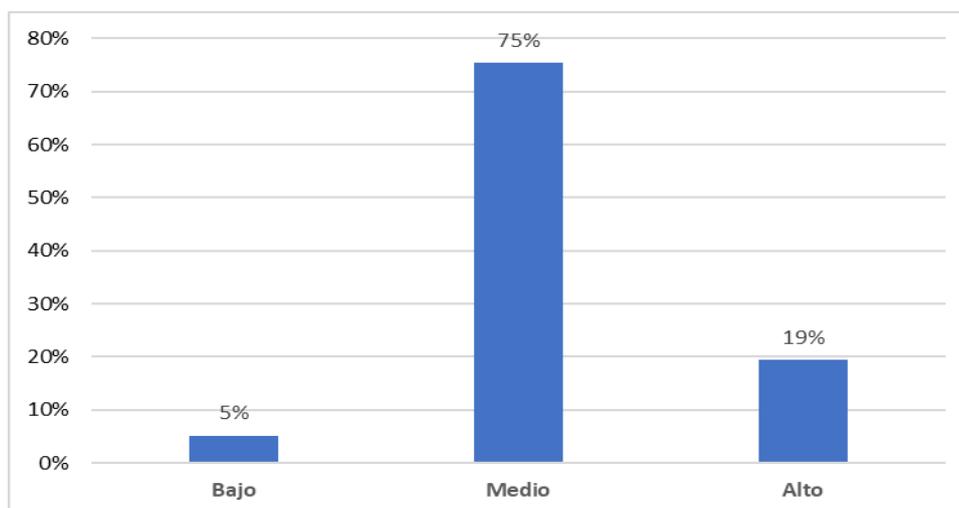
Nivel de equipo de trabajo

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	4	0.05195	5%
Medio	58	0.75325	75%
Alto	15	0.19481	19%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 08

Nivel de equipo de trabajo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación

Según los datos obtenidos en la tabla y gráfica 08, relacionadas con la variable de trabajo en equipo, se puede observar que el 5% de los servidores públicos se encuentran en el nivel bajo, mientras que el 75% se sitúa en el nivel medio y el 20% en el nivel alto. El trabajo en equipo desempeña un papel fundamental para facilitar el logro de objetivos, promover la motivación y la creatividad, y desarrollar habilidades sociales en cada individuo. Por estas razones, resulta de vital importancia fomentar el trabajo en equipo entre los servidores civiles del programa Juntos en la Unidad Territorial de Junín.

Tabla 09

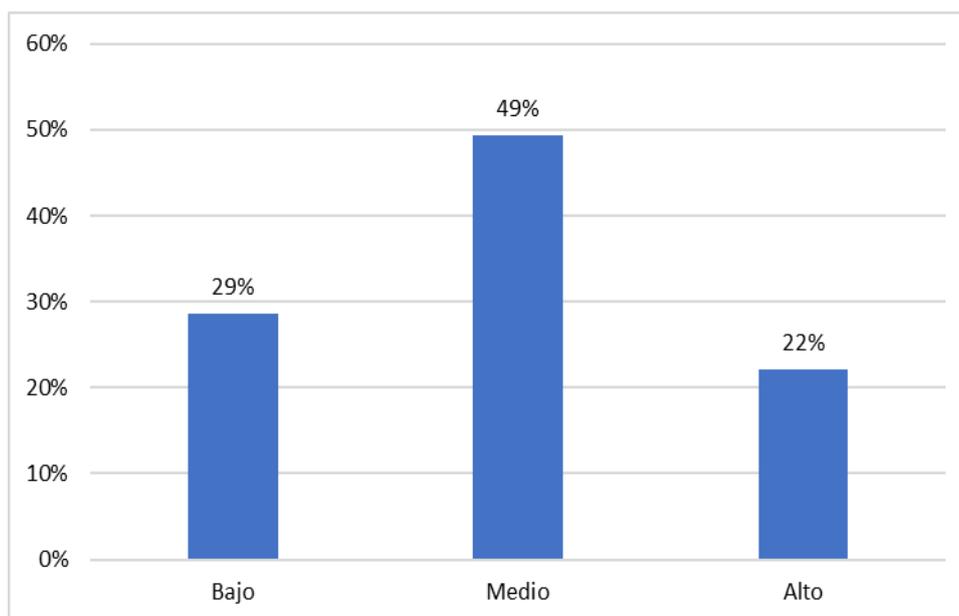
Nivel de equipo de trabajo en su dimensión definir metas claras

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	22	0.28571	29%
Medio	38	0.49351	49%
Alto	17	0.22078	22%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 09

Nivel de equipo de trabajo en su dimensión definir metas claras



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación

Según los datos obtenidos en la tabla y gráfica 09, relacionadas con la dimensión de definir metas claras, se puede observar que el 29% de los servidores civiles se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 49% se sitúa en el nivel medio y el 22% en el nivel alto. Resulta fundamental que las metas sean precisas y estén orientadas hacia los objetivos que se desean alcanzar, ya que nos ayudan a mantener el enfoque en lo que queremos lograr y en las acciones que debemos tomar. Por lo tanto, es importante que los representantes del programa Juntos mejoren su capacidad para definir metas claras.

Tabla 10

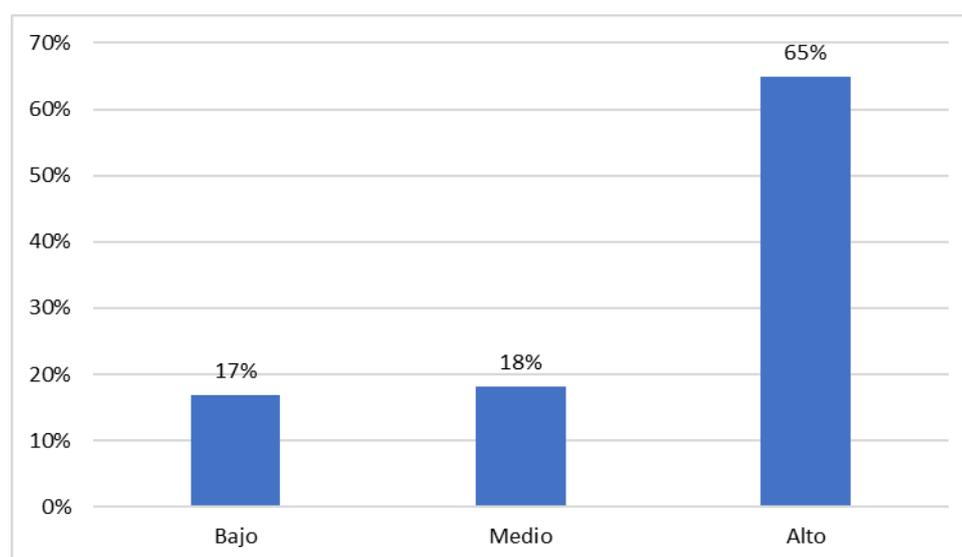
Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dar soporte asumiendo un papel gerencial

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	13	0.16883	17%
Medio	14	0.18182	18%
Alto	50	0.64935	65%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 10

Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dar soporte asumiendo un papel gerencial



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación

Según los datos obtenidos en la tabla y gráfica 10, relacionadas con la dimensión de dar soporte asumiendo un papel gerencial, se puede observar que el 17% de los servidores civiles se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 18% se sitúa en el nivel medio y el 65% en el nivel alto. Es importante destacar que la mayoría de los servidores civiles se encuentra en el nivel alto de esta dimensión, lo cual indica que están desempeñando eficientemente su papel gerencial al brindar el apoyo necesario dentro de la organización.

Tabla 11

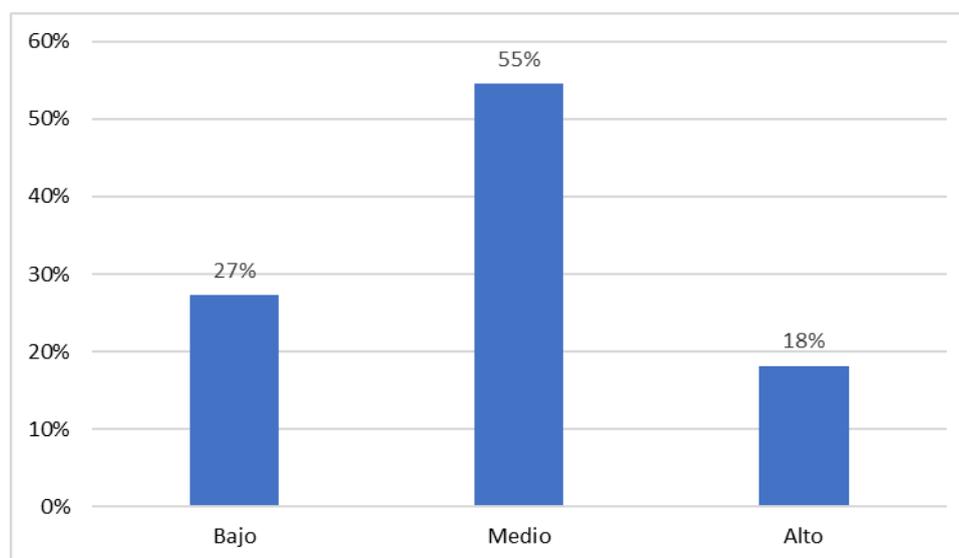
Nivel de equipo de trabajo en su dimensión asignar prioridades

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	21	0.27273	27%
Medio	42	0.54545	55%
Alto	14	0.18182	18%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 11

Nivel de equipo de trabajo en su dimensión asignar prioridades



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación

Según los datos obtenidos en la tabla y gráfica 11, relacionadas con la dimensión de asignar prioridades, se puede observar que el 27% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo, mientras que el 55% se sitúa en el nivel medio y el 18% en el nivel alto. Resulta evidente que mejorar la habilidad de asignar prioridades es crucial, ya que implica un proceso flexible que requiere interrumpir tareas de menor importancia para atender aquellas más urgentes. Esto resalta la necesidad de desarrollar y fortalecer esta dimensión con el fin de lograr una gestión eficiente del tiempo y los recursos.

Tabla 12

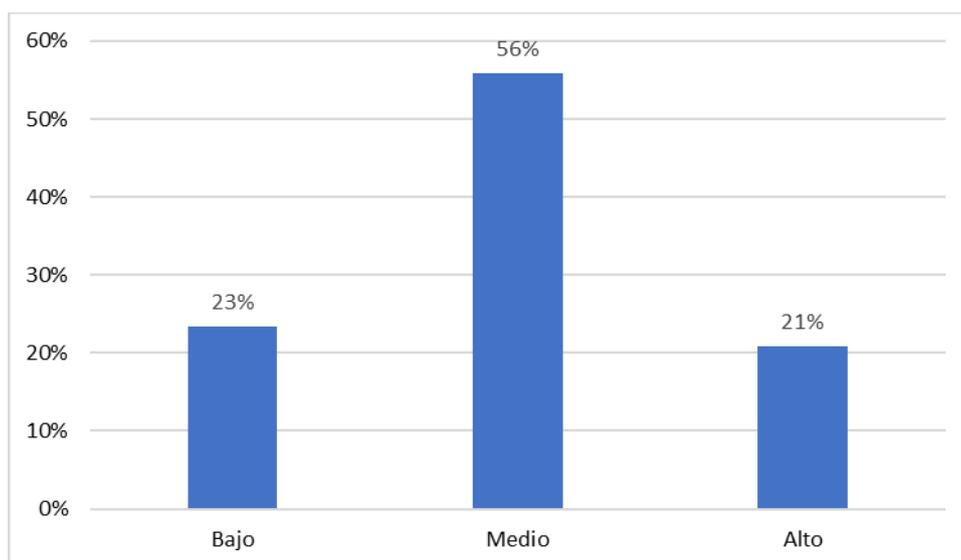
Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dedicarse a los compañeros del equipo

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	18	0.23377	23%
Medio	43	0.55844	56%
Alto	16	0.20779	21%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 12

Nivel de equipo de trabajo en su dimensión dedicarse a los compañeros del equipo



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Interpretación

En la tabla y gráfica 12, relacionadas con la dimensión de dedicarse a los compañeros del equipo, se puede observar que el 23% de los encuestados respondieron en el nivel bajo, mientras que el 56% se sitúa en el nivel medio y el 21% en el nivel alto.

Tabla 13

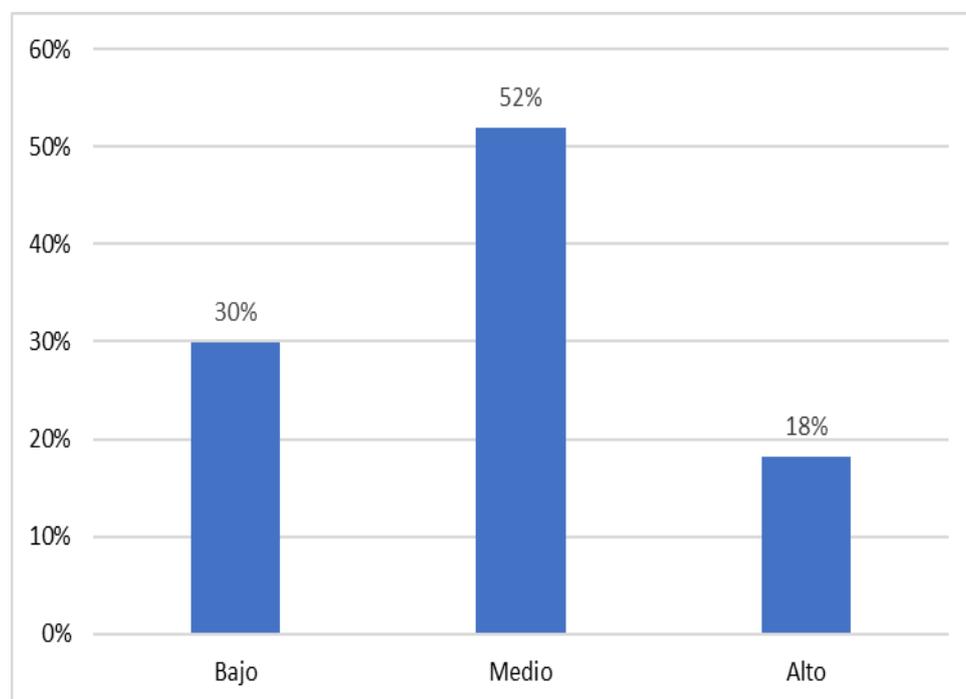
Nivel de equipo de trabajo en su dimensión valorar las contribuciones

Niveles	fi	hi	Porcentaje
Bajo	23	0.2987	30%
Medio	40	0.51948	52%
Alto	14	0.18182	18%
Total	77	1	100%

Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

Figura 13

Nivel de equipo de trabajo en su dimensión valorar las contribuciones



Fuente: Elaboración con datos de la encuesta de los servidores civiles

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de hipótesis general

Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

Para realizar los cálculos, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, como menciona Cerrón (2022). Este coeficiente de correlación se emplea para medir el grado de asociación entre dos cantidades, sin tener en cuenta el nivel de acuerdo o concordancia. Es importante destacar que, en este caso, las dos variables analizadas son de nivel ordinal. Por lo tanto, el uso del estadístico Rho de Spearman resulta apropiado en estas circunstancias.

Paso 04. Cálculos de la correlación

Tabla 14

Cultura organizacional y el trabajo en equipo

Correlación		Cultura organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,496**
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
	Trabo en equipo Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

Paso 05. Decisión

Dado que el valor p del coeficiente de correlación de Spearman es menor que el nivel de significancia establecido (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Paso 06. Conclusión

Se encontró una relación positiva entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín en 2019, con un nivel de significancia de 0.05 y un valor p de 0.00. Esto indica que a medida que la cultura organizacional aumenta, también lo hace el trabajo en equipo, y viceversa. En resumen, existe una asociación significativa entre ambas variables.

5.2.2. Prueba de hipótesis específico 01

Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

Se empleó el estadístico de correlación de rho de Spearman, siguiendo las indicaciones de Cerrón (2022), para llevar a cabo los cálculos necesarios. Este coeficiente de correlación se utiliza para evaluar el grado de relación entre dos variables, sin embargo, no tiene en cuenta el nivel de acuerdo o concordancia. Además, en este caso particular, las dos variables analizadas son de nivel ordinal. Por estas razones, se optó por utilizar el estadístico Rho de Spearman en el análisis.

Paso 04. Cálculos de la correlación

Tabla 15

Cultura organizacional en su dimensión valores, y el trabajo en equipo

Correlación		Valores	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,502**
		N	77
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	77

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

Paso 05. Decisión

Como el p – valor de rho de Spearman en 0.00 menor que la significancia, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 06. Conclusión

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00 señalando que los valores son muy importantes para realizar trabajo en equipo.

5.2.3. Prueba de hipótesis específico 02

Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

En los cálculos se utilizó el estadístico de rho de Spearman, tal como lo indica Cerrón (2022) este coeficiente de correlación permite medir el grado de asociación entre dos cantidades, sin considerar el nivel de acuerdo o concordancia. Además, dado que las dos variables en

estudio son de nivel ordinal, se optó por emplear el estadístico Rho de Spearman por estas razones.

Paso 04. Cálculos de la correlación

Tabla 16

Cultura organizacional en su dimensión creencias, y el trabajo en equipo

Correlación		Creencias	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Creencias	Coefficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

Paso 05. Decisión

Como el p – valor de rho de Spearman en 0.00 menor que la significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 06. Conclusión

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00, es decir existe un vínculo entre la dimensión creencias y el trabajo en equipo.

5.2.4. Prueba de hipótesis específico 03

Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

Los cálculos se realizaron utilizando el estadístico de Rho de Spearman, según lo indicado por Cerrón (2022) este coeficiente de correlación permite evaluar el grado de asociación entre dos cantidades, sin tener en cuenta el nivel de acuerdo o concordancia. Además, dado que ambas variables son de nivel ordinal, se optó por utilizar el estadístico Rho de Spearman por estas razones.

Paso 04. Cálculos de la correlación

Tabla 17

Cultura organizacional en su dimensión clima, y el trabajo en equipo

Correlación		Clima	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,492**
	Trabajo en equipo	N	77
		Coefficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77

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

Paso 05. Decisión

Como el p – valor de rho de Spearman en 0.00 menor que la significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 06. Conclusión

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00, el clima permite conocer la percepción y sentimientos de los que realizan trabajo en equipo permitiendo cumplir las metas.

5.2.5. Prueba de hipótesis específico 04

Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

Los cálculos se realizaron utilizando el estadístico de correlación Rho de Spearman, tal como lo indica Cerrón (2022). Este coeficiente de correlación evalúa el grado de asociación entre dos cantidades, sin considerar el nivel de acuerdo o concordancia. Además, dado que

ambas variables son de nivel ordinal, se decidió utilizar el estadístico Rho de Spearman por estas razones.

Paso 04. Cálculos de la correlación

Tabla 18

Cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo

Correlación		Normas	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	,391**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77

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

Paso 05. Decisión

Como el p – valor de rho de Spearman en 0.00 menor que la significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 06. Conclusión

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00, las normas son importante para regular y cumplir el trabajo en equipo.

5.2.6. Prueba de hipótesis específico 05

Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

Se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman, siguiendo las indicaciones de Cerrón (2022) para realizar los cálculos. Este coeficiente de correlación evalúa el grado de asociación entre dos cantidades, sin tener en cuenta el nivel de acuerdo o concordancia. Además, dado que ambas variables son de nivel ordinal, se optó por utilizar el coeficiente de correlación rho de Spearman por estas razones.

Paso 04. Cálculos de la correlación**Tabla 19**

Cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo

Correlación		Símbolos	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Símbolos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,551**
		N	77
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,551**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	77

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

Paso 05. Decisión

Como el p – valor de rho de Spearman en 0.00 menor que la significancia, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 06. Conclusión

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00.

5.2.7. Prueba de hipótesis específico 06

Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

Paso 01

H_0 : Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_0: \theta = \theta_0$$

H_1 : No existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019

$$H_1: \theta \neq \theta_0$$

Paso 02: Nivel de significancia

Alpha = 0.05

Paso 03. Elección de estadístico de prueba

Se utilizó el estadístico Rho de Spearman, según lo indicado por Cerrón (2022) para realizar los cálculos. Este estadístico de correlación permite medir el grado de asociación entre dos

cantidades, sin considerar el nivel de acuerdo o concordancia. Además, dado que las dos variables en estudio son de nivel ordinal, se optó por utilizar el estadístico Rho de Spearman por estas razones.

Tabla 20

Cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo

Correlación		Filosofía	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Filosofía	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,620**
		N	77
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,620**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	77

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

Paso 05. Decisión

Como el p – valor de rho de Spearman en 0.00 menor que la significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 06. Conclusión

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00. Esto es fundamental para enriquecernos como personas y guiar nuestras acciones en el trabajo en equipo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se han considerado los estudios previos, las teorías con distintas perspectivas, así como los hallazgos y conclusiones de nuestra propia investigación, para llevar a cabo un análisis y debate de los resultados. Este análisis se llevará a cabo teniendo en cuenta los objetivos establecidos de la siguiente manera.

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por (Calero Guevara, 2018) en su investigación la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador, Ecuador, concluye, tras analizar los resultados del estudio, que existe una relación verificable entre la asociación y el rendimiento laboral de los trabajadores en las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí, Ecuador. Por lo tanto, se puede afirmar que, si la empresa se enfoca en mejorar su cultura y en comprender a sus trabajadores como agentes y administradores de recursos económicos, podrá obtener una mayor retroalimentación y experimentar un crecimiento significativo. La cultura organizacional es muy importante en una entidad; del mismo modo las teorías señalan como dice (Likert, 1968) el comportamiento esperado de los subordinados está determinado por la cultura organizacional, la cual está influenciada directamente por la gestión del sistema y el nivel de organización que perciben. Por lo tanto, se sostiene que la observación determinará el comportamiento. (p.5). También, según los estudios de Kilman y Saxton (1983), medir y evaluar la cultura organizacional en un tiempo específico es una tarea difícil, ya que cualquier intento resultará en una evaluación limitada e imperfecta. Por otro lado, según Sashkin (1995), el contexto cultural de una organización impulsa el desarrollo del liderazgo en términos de crecimiento personal, mientras que el entorno

operativo influye en el componente técnico del desarrollo del liderazgo. Estos conceptos han sido observados por investigadores a lo largo de décadas, destacando que la gestión de la cultura organizacional es una responsabilidad crucial para los directores y gerentes de una empresa. Se han creado múltiples herramientas para clasificar y evaluar las características fundamentales de la cultura organizacional. Además, Harrison (1864) afirma que la gestión de la cultura organizacional es crucial en un entorno moderno y en constante cambio. Las investigaciones y teorías coinciden en esta tendencia. En cuanto a los resultados de la investigación, se observa que el 14% de los servidores civiles perciben un nivel bajo de cultura organizacional, el 70% un nivel medio y el 16% un nivel alto. Por otro lado, en relación al trabajo en equipo, el 5% de los servidores públicos se encuentran en el nivel bajo, el 75% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto. En conclusión, se establece una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín en el año 2019, con un nivel de significancia de alfa de 0.05 y un valor p de 0.00. Esto indica que, a menor cultura organizacional, menor es el trabajo en equipo, mientras que, a mayor cultura organizacional, mayor es el trabajo en equipo. Estas hipótesis se corroboraron con los supuestos y presupuestos establecidos.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del Programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

Raffino define: “los valores son propiedades específicas que un sujeto atribuye a los objetos o sujetos, y es a través de ellos que evaluamos estos objetos, pero también incluye eventos y valores que surgen de las atribuciones y percepciones de los sujetos sobre el mundo externo en el que se desenvuelven, lo que permite ordenar por orden de importancia”. Estas

definiciones resaltan la importancia de los valores, tal como señala Rosales (2014). Los valores son cualidades especiales que nos permiten evaluar las cosas en términos positivos o negativos. Cuando se trata del valor de un producto o material, su apreciación depende de la evaluación individual de cada persona. Sin embargo, en el caso del comportamiento adecuado o las normas sociales, el valor se evalúa como positivo o negativo según el enfoque que se le atribuya. En la investigación llevada a cabo, utilizando estadísticas descriptivas para abordar la dimensión de los valores, se encontró que el 26% de los servidores civiles percibían un nivel bajo, el 53% un nivel medio y el 21% un nivel alto.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

De acuerdo a los sustentos teóricos, la fe es la creencia de que algo es verdadero y cierto, la evaluación de una persona, puede basarse en cosas lógicas o sentimientos internos, la existencia de fe en algo se considera verdadero en esto, esto no significa que la prueba de credibilidad dependa de la verdad, ya que la verdad y la realidad son factores diferentes, el concepto de creencia tiene un papel psicológico en muchos casos, ya sea que creas en una persona o una idea razonable de que existe una conexión emocional entre nosotros y que somos lo que creemos. (Editorial Definición, 2015). Asimismo, (Bain, 1868) sostiene “la fe incluye la inteligencia y las emociones, en su sentido más importante se relaciona con los pensamientos, con el deseo, en la práctica diaria tendemos a probar lo que la gente cree en sus acciones, la fe y las obras de ver, si un político dice que el libre comercio es bueno, pero aun así, no permite actuar de acuerdo con él, la gente dirá que no cree en su declaración, el jefe dice que es mejor y más fuerte que el enemigo, pero parece débil, puede estar equivocado en lo que afirma, sino en lo que hace, el capitalista que probablemente se

equivoca es un creyente no en lo que afirma, sino en lo que hace. Los resultados en la investigación fue: con respecto a la dimensión creencias, el 30% se encuentra en el nivel bajo, el 49% en el nivel medio y el 21% en el nivel alto. Las creencias como elemento de la cultura organizacional son de vital importancia puesto que ayudan a definir la idea o el pensamiento que cree seguro, por ello, es importante que los servidores civiles del programa Juntos de la unidad territorial mejoren. De esta manera se corroboró con la estadística inferencial: Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00, es decir existe un vínculo entre la dimensión creencias y el trabajo en equipo.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

El entorno en el que se realizan las tareas diarias repercute en la satisfacción de los empleados y, en consecuencia, en el rendimiento empresarial, afirma la teoría del clima laboral. Es posible aumentar la productividad y tener un gran éxito en equipo si se establece un ambiente de trabajo positivo (Sánchez, 2010, p. 23). Los hallazgos de la investigación respaldan esta teoría porque muestran que el 29% de los servidores civiles del programa Juntos trabajan en un ambiente de nivel bajo, el 52% en el nivel medio y el 19% en un nivel alto. Las condiciones de trabajo de los servidores civiles del programa Juntos son generalmente consideradas como promedio. Es bien sabido que la percepción de cada empleado y sus interacciones entre sí influyen en el clima organizacional. Las estructuras y factores del sistema organizacional inciden en la percepción del clima por parte de los servidores civiles del programa Juntos, por lo que es necesario mejorar esta área. Con estos

fundamentos, se realizó un análisis estadístico inferencial que concluye que existe una relación directa entre la cultura organizacional, en particular la dimensión del clima laboral, y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín en 2019, con un nivel de confianza (alfa) del 0.05 y un valor de p de 0.00. El clima laboral permite comprender la percepción y los sentimientos de aquellos que trabajan en equipo, lo que ayuda a alcanzar las metas establecidas.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

Según la Enciclopedia Jurídica (2019), las leyes organizacionales se refieren a la estructura y función del liderazgo en diferentes tipos de organizaciones privadas y comerciales (p.18). También se entienden como leyes morales que se establecen para controlar el comportamiento y mantener el orden. Estas leyes o conjuntos de reglas se crean con el propósito de establecer pautas para un comportamiento aceptable y así mantener el orden. Los valores, por su parte, son aplicables en diversas áreas de la vida y comenzamos a comprenderlos desde temprana edad. Por ejemplo, cuando somos niños, nuestros padres se adaptan a nuestras necesidades, pero gradualmente establecen rutinas para comer, dormir, jugar, y más. (Raffino M. E., 2019) (p.5). Los resultados en la investigación realizada son: respecto a la dimensión normas, el 23% de los servidores civiles del programa juntos se sitúan en el nivel bajo, el 55% en el nivel medio y el 22% en el nivel alto. La mayoría de los servidores civiles del programa Juntos se encuentran en el nivel medio, es decir, las normas de comportamiento en el programa Juntos son valores descritos por la alta dirección, e inculcados a los colaboradores, es determinante que sean acatados y puestos en prácticas por todo los miembros del programa Juntos. De esta manera se corroboró la investigación.

Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00, las normas es importante para regular y cumplir el trabajo en equipo.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

Los símbolos son signos que poseen significados más allá de su contenido literal. Copyright define como: “un símbolo es una imagen clara o simbólica de una idea, su significado aceptado por un grupo de personas, como un producto complejo de la cultura, que representa la realidad externa en una imagen que pretende mantener una cierta comparación con la idea solicitada” (Copyright, 2019, p.12). De acuerdo a (Hatch, 1993) los símbolos están relacionado con las culturas. Por lo tanto, una cultura puede ser considerada como un sistema de símbolos. Se pueden identificar elementos compartidos, como la función representativa de los símbolos, lo cual implica que un símbolo siempre representa algo distinto o adicional a sí mismo (p.13). Los resultados descriptivos señalan. respecto a la dimensión símbolos, el 21% de los servidores civiles del programa Juntos se sitúan en el nivel bajo, el 47% en el nivel medio y el 32% en el nivel alto. Los símbolos son una parte activa de la vida de una organización en el cuál a través de ello se modelan el comportamiento del personal, además también, un símbolo es un elemento que, por medio de convenciones o asociaciones, transmite información y significado. Por tanto, es crucial mejorar la dimensión relacionada con los símbolos.

Según Hatch (1993), los símbolos suelen estar estrechamente vinculados con las culturas. Por lo tanto, una cultura puede ser vista como un sistema de símbolos. Existe un aspecto

común en los símbolos, que es su función de representación, es decir, un símbolo siempre representa algo distinto o adicional a sí mismo (p.13). Los símbolos son señales que transmiten significados más allá de su contenido intrínseco.

Otra definición “un símbolo es una imagen clara o simbólica de una idea, su significado aceptado por un grupo de personas, como un producto complejo de la cultura, que representa la realidad externa en una imagen que pretende mantener una cierta comparación con la idea solicitada” (Copyright, 2019) (p.12). Finalmente se concluye que existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00. de esta forma se corroboró la hipótesis específica.

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019

Según la teoría de Chiavenato (2006), la cultura organizacional se define como un conjunto de creencias y valores compartidos que se desarrollan dentro de una organización o una unidad más pequeña, y que sirven como guía y orientación para el comportamiento de sus miembros (p.54). A su vez la filosofía es la ciencia es capaz tanto de responder a grandes interrogantes que confunden a las personas, como el origen del universo, como al mismo tiempo de adquirir sabiduría. En consecuencia, es necesario llevar a cabo un análisis lógico y un enfoque racional hacia la pregunta y su respuesta. Un filósofo es aquel individuo que busca fervientemente el conocimiento por sí mismo, generalmente impulsado por la curiosidad, que lo impulsa a explorar los fundamentos de la realidad y la existencia humana. (Raffino E. M., 2019, p.32) con estos fundamentos se corroboró las hipótesis. Existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo

de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00. Esto es fundamental para enriquecernos como personas y guiar nuestras acciones en el trabajo en equipo.

La filosofía organizacional permite establecer las bases sobre las cuales funcionará y presentará servicio del programa juntos para el alcance de sus objetivos. Por ello es necesario mejorar la filosofía en el programa Juntos.

CONCLUSIONES

Primero. Se determinó que existe una relación directa entre cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00 señalando que a menor cultura organizacional menor trabajo en equipo y a mayor cultura organización mayor trabajo en equipo. Así mismo, el 14% de los servidores civiles perciben un nivel bajo, el 70% un nivel medio y el 16% un nivel medio. Es decir, el nivel de cultura organizacional en su mayoría medio.

Segundo. Se estableció que existe una relación directa entre cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín, 2019, con Alpha 0.05 y p – valor de 0.00 señalando que los valores son muy importantes para realizar trabajo en equipo. Del mismo modo, que el 26% de los servidores civiles perciben un nivel bajo, el 53% un nivel medio y el 21% nivel alto.

Tercero. Fue determinado que hay una correlación directa entre la dimensión creencias de la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos en la Unidad Territorial Junín en 2019, con un nivel de significancia de Alpha 0.05 y un p-valor de 0.00. Esto sugiere que la dimensión creencias influye en el trabajo en equipo. Además, los resultados indicaron que el 30% de los servidores civiles se encuentra en el nivel bajo, el 49% en el nivel medio y el 21% en el nivel alto en relación a esta dimensión de la cultura organizacional.

Cuarto. Los resultados indican que hay una relación directa entre la dimensión del clima de la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos en la Unidad territorial Junín en 2019, con un valor de Alpha de 0.05 y un p-valor de 0.00. El clima organizacional es esencial para comprender la percepción y los sentimientos de aquellos que trabajan en equipo, lo que permite cumplir las metas. Además, el 29% de los

servidores civiles del programa Juntos se encuentra en el nivel bajo, el 52% en el nivel medio y el 19% en el nivel alto.

Quinto. Se concluyó que hay una correlación directa entre la dimensión de las normas de la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín en 2019, con un Alpha de 0.05 y un valor de p de 0.00. Las normas son esenciales para regular y fomentar el trabajo en equipo. Además, se observó que el 23% de los servidores civiles del programa Juntos se ubican en el nivel bajo, el 55% en el nivel medio y el 22% en el nivel alto en esta dimensión.

Sexto. Se concluyó que existe una correlación positiva entre la dimensión símbolos de la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad territorial Junín en el año 2019, con un nivel de significancia estadísticamente significativo (Alpha = 0.05, p-valor = 0.00). Además, se observó que el 21% de los servidores civiles se ubicaron en el nivel bajo, el 47% en el nivel medio y el 32% en el nivel alto en esta dimensión de la cultura organizacional.

Séptimo. Se concluyó que, en la Unidad Territorial Junín del programa Juntos, en el año 2019, existe una correlación positiva significativa entre la dimensión filosofía de la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles, con un nivel de significancia de Alpha 0.05 y un p-valor de 0.00. Esta relación es importante para nuestro crecimiento personal y para orientar nuestras acciones hacia un mejor trabajo en equipo. Según los resultados obtenidos, el 21% de los servidores civiles se sitúan en el nivel bajo, el 47% en el nivel medio y el 32% en el nivel alto en cuanto a esta relación.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la gerencia del programa "Juntos" que implemente estrategias de Coaching Empresarial para fomentar equipos de trabajo efectivos que logren una gestión más efectiva. Además, es recomendable que se lleve a cabo una evaluación después de la implementación de estas estrategias para identificar áreas de mejora y realizar ajustes necesarios.
2. Se sugiere a la gerencia llevar a cabo evaluaciones periódicas del personal para medir su grado de satisfacción laboral, con el propósito de comprender la situación actual de la empresa y tomar medidas para implementar mejoras.
3. Se sugiere a los investigadores utilizar este estudio como un punto de referencia para examinar las variables de trabajo en equipo y cultura organizacional en el contexto del programa Juntos en la zona de estudio.
4. Para mejorar la cultura organizacional en el programa Juntos es muy importante realizar una propuesta de mejora por la autoridad del programa con la finalidad que los servidores civiles mejoren su trato, su identidad y el compromiso.
5. Se recomienda al gerente para que invite a profesionales de psicología dado que la sensibilización a los servidores civiles hará que mejore y fomente los valores establecidos por dicho programa Juntos.
6. Las creencias son muy importantes para el trabajo en equipo y de suma importancia que la empresa realice evaluación permanente con una ficha de observación para saber la mejora en dicha dimensión.
7. La organización en su conjunto debe mejorar el clima laboral ya que de esto depende todo trabajo, y es de sabido que a mayor clima mayor trabajo en equipo, los jefes de cada grupo deben buscar pasantías en otras instituciones para fomentar y mejorar el clima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnao Quispe, J., Rojas Torres, J., y Hijar Guzmán, J. (1997). *Metodología de la investigación*. Huacho-perú, Perú: Profdosa.
- Bain , A. (1868). *La creencia* (12 ed.).
file:///C:/Users/Windows/Downloads/AlexanderBainLaCreencia.pdf
- Bar - On, R. (2014). *Inteligencia Emocional*. San Diego, Estados Unidos.
- Bunge, M. (1969). *La investigación científica* (Ariel ed.). Barcelona.
- Calero Guevara, F. M. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí - Ecuador*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas.
- Carrillo Punina, Á. P. (2016). *Medición de la cultura organizacional*.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5116/511653788007/html/index.html>
- Castro Camarena, X. C. (2019). *Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad de Satipo, 2018*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración, Universidad Peruana Los Andes, Ciencias Administrativas y Contables.
- Centeno Barcia, G. A. (2019). *Análisis del trabajo en equipo en los restaurantes ubicados en los malecones de Tonsupa y Atacames Provincia Esmeraldas*. Tesis, Pontificia Universidad católica del Ecuador, Escuela de Administración de Empresas, Ecuador.
- Chango Savedra , E. S. (2021). *La cultura Organizacional y el modelamiento*. Tesis para obtr el grado de maestria, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Chiavenato. (2003). *Cultura organizacional*.
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Cultura%20Organizacional.htm>
- Chiavenato. (2006). *La Cultura Organizacional como Filosofía* .
- Copyright. (2019). *Conceptos de símbolos*.
<https://deconceptos.com/ciencias-sociales/simbolos>

- Cortiñas , J. (2004). *Concepto de comunicación*.
<https://www.apuntesgestion.com/b/concepto-de-comunicacion/>
- Costa Alcaraz, A. (2014). *Valores*.
<https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1
- Díaz Vargas, F. (2019). *Derecho fundamental de la libertad*.
<https://www.monografias.com/trabajos91/derecho-fundamental-libertad/derecho-fundamental-libertad.shtml>
- Editorial Definición . (2015). *Definición de creencia*. Mexico.
<https://definicion.mx/?s=Creencia>
- Fextrader. (2017). "*¿Cual es el rol del gerente de una empresa?*". Artículo , Argentina.
- Flores Amasifuen, G. B. (2017). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/154578601.pdf>
- Galarza Torres, S. P., y Carrillo Punina, A. P. (2020). *Trabajo en Equipo y Orientación al Cambio Organizacional de los estudiantes en una universidad pública Ecuatorina*. Investigación QUALITAS. Ecuador: Revista Qualitas multidisciplinar.
- Gestión. (2016). *Innovación*.
<https://gestion.pe/impres/cultura-organizacional-fomenta-innovacion-creatividad-75633-noticia/>
- Gestión. (2018). *¿Por qué es importante trabajar en equipo?*
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- Gil , & Alcover . (2010). *Psicología de las organizaciones*. Madrid : Alianza .
- Giovanna Vera, J., & Oliveros Ramos , R. (2008). *Tipos, Métodos y Estrategia de Investigación Científica*.

http://www.imarpe.gob.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Grifol, D. (2018). *Planificación a corto plazo*.

<https://danielgrifol.es/planificacion-corto-plazo/>

Gutierrez . (2016). *"Calidad total y productividad "* (3era ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Harrison. (1864). *Tipologías de Cultura Organizacional* .

Hatch. (1993). *La Cultura Organizacional Desde sus Climas* .

Hernandez Naranjo, P. (2011). *Evaluación del Liderazgo Estratégico de los coordinadores de primaria de la U.E colegio los Arcos*. Tesis, Coordinación de estudios de posgrado y especialización en evaluación educativa, Caracas-Venezuela.

Hernandez Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico, Mexico.

Hernandez Sampieri, R. (2017). *Metodología de la Investigación*.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Herrera Gómez, M. (2013). *La relación social como categoría de las ciencias sociales*.
[file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-LaRelacionSocialComoCategoríaDeLasCienciasSociales-757639%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-LaRelacionSocialComoCategoríaDeLasCienciasSociales-757639%20(1).pdf)

J. A. (2010). *"Teoría de liderazgo estratégico"*. Reino Unido.

Kilman & Saxton . (1983).

Landy , & Conte . (2011). *"El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en las empresas de Guatemala"*. Universidad Mariano Galvez de Guatemala, Guatemala.

Lazaro Martínez, Á. (1982). *La orientación educativa, el ambiente y el poder*.
https://elpais.com/diario/1982/04/24/sociedad/388447202_850215.html

Leyton, J. P. (2008). *Cultura organizacional*.
<http://alittleoforg.blogspot.com/2008/11/cultura-organizacional.html>

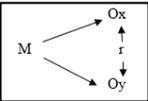
- Likert. (1968). *Cultura organizacional*.
<https://www.google.com/search?q=cultura+organizacional+seg%C3%BAAn+Likert&oq=cultura+organizacional+seg%C3%BAAn+Likert&aqs=chrome..69i57j69i59l2.12418j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Likert. (1981). *Liderazgo según Likert*.
https://www.google.com/search?sxsrf=ACYBGNSTwvYxvn4bFmyl9oF9iabt41CCyw%3A1568485641386&ei=CTF9XcKWF-yMtgWrwZbADw&q=Liderazgo++seg%C3%BAAn+Likert&oq=Liderazgo++seg%C3%BAAn+Likert&gs_l=psy-ab.3...434502.435707..436334...0.1..0.151.297.0j2.....0....1j2..gws-w
- Likert. (2018). Motivación. <http://canalceo.com/estilos-direccion-likert/>
- Lopez , J. A. (2018). *La adaptación al cambio un indicador de liderazgo personal*.
<https://corporateyachting.es/es/la-adaptacion-al-cambio-un-indicador-de-liderazgo-profesional/>
- Lopez Borja. (2017). *Cómo alcanzar mis metas con éxito*.
<https://negocios.uncomo.com/articulo/como-alcanzar-mis-metas-con-exito-5196.html>
- Mamani Mamani, C. (2018). *Cultura organziacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del centro porblado de San Antonio, Moquegua - 2018*. Moquegua.
http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/387/Claudia_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matz, A. (2016). *Concepto de rol o papel*. <https://prezi.com/euwuzoog1ckf/51-concepto-de-rol-o-papel/>
- Mejía Mejía, E. (2020). *La investigación científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de metas comportamiento y desempeño*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-592320000002000002

- Morales vázquez, J. (2010). *El uso o influencia de la investigación en la política*. México.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000300002
- Moreno Pazmiño, E. K. (2020). *incidencia de la cultura organizacional*. Tesis para optar el grado de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión .
- Olmos , & Socha . (2006). *Estudio A la cultura organizacional* . Bogota.
- Palomo . (2011). *"Liderazgo y Motivación de los equipos de trabajo "* (7ma ed.). Mexico: Alfa & Omega .
- Pérez Porto, J. (2008). *Conocimiento*. <https://definicion.de/logro/>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2010). *Definición de toma de decisiones*. <https://definicion.de/toma-de-decisiones/>
- Raffino, E. M. (2019). *Concepto de filosofía*. <https://concepto.de/que-es-la-filosofia/>
- Raffino, M. E. (2019). *Concepto de valores*. <https://concepto.de/que-es-un-valor-y-cuales-son-los-valores/>
- Raffino, M. E. (2019). *Concepto de normas*. <https://concepto.de/que-es-norma/>
- Robins y Coulter . (2014). *"La Cultura Organizacional y su evolución"*. Lima.
- Rodrigues, C. R. (2007). *Estadísticas Básicas Aplicaciones*. Chimbote-Ancash: Primera edición.
- Rodriguez, C. R. (2007). *Estadísticas Básicas Aplicaciones*. Chimbote-Ancash: Primera edición.
- Ronda Pupo, G. A. (2001). *Valores compartidos y dirección estratégica en las empresas*. <https://www.gestiopolis.com/valores-compartidos-direccion-estrategica-empresas/>
- Rosales, D. (2014). *Valores*. <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>
- Sánchez, L. (2010). *¿Qué es el clima laboral?*. <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Sashkin . (1995). *Cultura Organizacional* .

- Schein. (2006). *Cultura organizacional*. <https://es.slideshare.net/calixtojet/cultura-organizacional-45001735>
- Shein . (2019). "*Influencia en la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral y la Productividad de los Trabajadores Administrativas en Instituciones de Educacion Superior*". Tesis , Universidad del Zulia , Mexico.
- Tierno, B. (2019). *Valores*. <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>
- Ucha , F. (2009). *Definición de apoyo*. <https://www.definicionabc.com/general/apoyo.php>
- Villafuerte Reyes , M. (2016). "*Cultura Organizacional y Satisfaccion laboral en la RED 22-UGEL 04*". Tesis , Universidad Cesar Vallejo , Comas-Lima.
- Zubiri, X. (2014). *Valores*. <https://es.scribd.com/doc/211373465/Buscar-3-o-4-Autores-Que-Definan-Valores>

ANEXO

Matriz de Consistencia: CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROGRAMA JUNTOS DE LA UNIDAD TERRITORIAL JUNIN,2019

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p>	<p>Variable (1) Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valores • Creencias • Clima. • Normas • Símbolos • Filosofía 	<p>Científico</p> <p>Tipo de investigación Básico</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p>
<p>Problema específico</p> <p>a.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p> <p>b.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p> <p>c.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p> <p>d.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p> <p>e.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión simboloes y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p> <p>f.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019?.</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>a. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>b. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>c. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>d. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>e. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>f. Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p>	<p>Hipótesis específico</p> <p>Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión valores y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>b. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión creencias y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>c. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión clima y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>d. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión normas y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>e. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión símbolos y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p> <p>f. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión filosofía y el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial Junín, 2019.</p>	<p>Variable (2) Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir metas claras • Dar soporte asumiendo un papel gerencial • Asignar prioridades • Dedicarse a los compañeros del equipo • Valorar las contribuciones 	<p>Diseño de investigación Descriptivo no Experimental</p>  <p>Población y muestra Población: 77 servidores civiles Muestra: 77 servidores civiles</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Análisis de datos Estadística descriptiva. Tabla y Figuras de distribución normal</p> <p>Estadística inferencial: Spearman</p>

Matriz de la Operacionalización de la variable: Cultura Organizacional

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	instrumento	Valoración
Cultura organizacional	La cultura organizacional se fundamenta en las suposiciones y creencias compartidas por los miembros de una empresa, las cuales operan de manera inconsciente y moldean la visión que la organización tiene de sí misma y de su entorno (Schein, 1998).	<p>Valores Se refieren al conjunto de principios o cualidades que son considerados por los miembros de una organización, como el servicio al cliente, la innovación, entre otros.</p> <p>Creencias Son las suposiciones o ideas que se tienen sobre el modelo de negocio en una organización, las cuales pueden ser verdaderas o falsas.</p> <p>Clima Se refiere a la atmósfera o los sentimientos que se perciben en el entorno organizacional y que se manifiestan en aspectos físicos del lugar, como la forma en que los empleados trabajan, entre otros.</p> <p>Normas Son los estándares o reglas que rigen la organización, incluyendo la forma en que los trabajadores deben comportarse.</p> <p>Símbolos Se refieren al conjunto de íconos, rituales y tradiciones que son fundamentales para la empresa, como, por ejemplo, las ceremonias que se llevan a cabo de manera anual.</p> <p>Filosofía Se refiere a las políticas establecidas y las ideologías que orientan las acciones de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la innovación • Promueve el trabajo en equipo • Cumplimiento de las metas • Influencia o recomendación • Salario adecuado • Uso de herramientas adecuadas • La institución apoya el aprendizaje • Ambiente de cooperación. • Autonomía en la toma de decisiones • Claridad en los horarios de la institución. • Normas respecto a la presentación de los empleados. • Sanciones • Celebración de fechas especiales • Incentivos o condecoraciones • Colores representativos de la institución • Trabajo orientado con la misión visión • La institución apoya a los trabajadores dándoles prioridad. • Desarrollo profesional y familiar 	Cuestionario de encuesta	<p>5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni desacuerdo, Ni desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo</p>

Matriz de la Operacionalización del instrumento: Cultura Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Valoración
Cultura organizacional	Valores	• Fomenta la innovación	Ud. Fomenta los conocimientos nuevos adquiridos en la institución	Cuestionario de encuesta	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni desacuerdo, Ni desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		• Promueve el trabajo en equipo	Valora la promoción del trabajo en equipo		
	Creencias	• Cumplimiento de las metas	Valora el cumplimiento de las metas de cada uno de tus compañeros		
		• Influencia o recomendación	Ud. Recomendaría a otras instituciones sobre los conocimientos adquiridos		
		• Salario adecuado	Es salario es proporcional de acuerdo a las metas logradas		
		• Uso de herramientas adecuadas	Las herramientas tecnológicas utilizadas en sus área es adecuado		
		• La institución apoya el aprendizaje	La institución capacita permanentemente para generar nuevos aprendizajes		
	Clima	• Ambiente de cooperación.	Existe un ambiente de cooperación para el trabajo cumplir las metas		
		• Autonomía en la toma de decisiones	Es autónomo en tomar decisiones basados en su normatividad		
	Normas	• Claridad en los horarios de la institución.	Ud. Actúa con claridad transparencia en la distribución de los horarios		
		• Normas respecto a la presentación de los empleados	Las normas respecto a la presentación de los empleados son importantes		
		• Sanciones	Las sanciones en la institución se encuentran basados en la normatividad		
		• Celebración de fechas especiales	La institución programa las fechas de celebración de los onomásticos y fechas importantes.		
	Símbolos	• Incentivos o condecoraciones	La institución incentiva y condecora en merito al cumplimiento de metas		
		• Colores representativos de la institución	Los empleados se identifican con los colores con los atuendos de la institución		
	Filosofía	• Trabajo orientado con la misión visión	Los trabajos se encuentran orientados con la misión y visión de la institución		
		• La institución apoya a los trabajadores dándoles prioridad	La institución apoya a los trabajadores dándole prioridad		
		• Desarrollo profesional y familiar	En la institución le apoyan a los servidores al desarrollo profesional y familiar		

Matriz de la Operacionalización de la variable: Trabajo en Equipo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	instrumento	Valoración
Trabajo en equipo	De acuerdo con Covey (2012), el trabajo en equipo se define como una forma de organizar las actividades laborales de un grupo de personas en torno a un conjunto de objetivos, metas y resultados a lograr. Implica una interdependencia activa entre los miembros del grupo, quienes comparten y asumen una misión de trabajo común.	El trabajo en equipo se distingue por una comunicación fluida entre individuos, fundamentada en relaciones de confianza y apoyo recíproco.	<p>Definir metas claras</p> <p>Dar soporte asumiendo un papel gerencial</p> <p>Asignar prioridades</p> <p>Dedicarse a los compañeros del equipo</p> <p>Valorar las contribuciones</p>	<p>1.Reuniones para lograr</p> <p>2.Mision y visión definida</p> <p>9.Medicion y evaluación de logros</p> <p>16.Metas planeadas</p> <p>2.Prevenccion de problemas</p> <p>10.Revision de procedimientos de trabajo futuro</p> <p>14.Presicion en pedir lo que deben logara los demás</p> <p>17.Reuniones Frecuentes del trabajo</p> <p>3.Promover el trabajo en equipo</p> <p>7. Identificación con e trabajo</p> <p>11. Congruencia en las tareas del equipo</p> <p>15.Desarrollar la confianza</p> <p>6. Pensamiento similar en los miembros del equipo</p> <p>13.Deseos comunes</p> <p>5.Valorar contribuciones</p> <p>4. Felicitar por el trabajo bien hecho</p> <p>8.Reconocer a las ideas novedosas y útiles</p> <p>12.Reconocimiento oportuno de los aportes del equipo.</p> <p>18.Los miembros del equipo colaboran en el trabajo</p>	Cuestionario de encuesta	<p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni desacuerdo, Ni desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p>

Matriz de la Operacionalización del instrumento: Trabajo en Equipo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	instrumento	Valoración
Trabajo en equipo	Definir metas claras	1.Reuniones para lograr	Ud. Realiza reuniones para lograr la meta	Cuestionario de encuesta	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni desacuerdo, Ni desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		2.Mision y visión definida	Cumple la Misión y visión definida		
		9.Medicion y evaluación de logros	.Ud. define las Medición y evaluación de logros oportunamente		
	Dar soporte asumiendo un papel gerencial	16.Metas planeadas	Concerta con tus compañeros la metas planeadas		
		2.Preveccion de problemas	Considera que la prevención de problemas es importante		
		10.Revision de procedimientos de trabajo futuro	Ud. Considera que la revisión de procedimientos de trabajo futuro es importante.		
		14.Presicion en pedir lo que deben logara los demás	Considera que la precisión en pedir lo que deben logara los demás son importantes.		
	Asignar prioridades	17.Reuniones Frecuentes del trabajo	En el área se establece reuniones Frecuentes del trabajo		
		3.Promover el trabajo en equipo	El jefe de tu área promueve el trabajo en equipo		
		7. Identificación con e trabajo	Ud. Se identifica con le trabajo		
	Dedicarse a los compañeros del equipo	11. Congruencia en las tareas del equipo	Congruencia en las tareas del equipo		
		15.Desarrollar la confianza	Ud. Desarrolla sus tareas en equipo con total confianza		
		6. Pensamiento similar en los miembros del equipo	Sus compañeros poseen el pensamiento similar con respecto a los demás miembros del equipo		
		13.Deseos comunes	Los miembros del equipo tienen comunes		
		5.Valorar contribuciones	Sus compañeros valoran las contribuciones		
	Valorar las contribuciones	4. Felicitar por el trabajo bien hecho	El administrador felicita el trabajo bien hecho		
		8.Reconocer a las ideas novedosas y útiles	Ud. es capaz de Reconocer a las ideas novedosas y útiles		
		12.Reconocimiento oportuno de los aportes del equipo.	Es importante el reconocimiento oportuno de los aportes del equipo.		
18.Los miembros del equipo colaboran en el trabajo		Ud. Considera importante que los miembros del equipo colaboran en el trabajo			



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre cultura organizacional de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial de Junín, 2019

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

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

N°	ITMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
1	Ud. Realiza reuniones para lograr la meta					
2	Cumple la Misión y visión definida					
3	.Ud. define las Medición y evaluación de logros oportunamente					
4	Concerta con tus compañeros la metas planeadas					
5	Considera que la prevención de problemas es importante					
6	Ud. Considera que la revisión de procedimientos de trabajo futuro es importante.					
7	Considera que la precisión en pedir lo que deben logara los demás son importantes.					
8	En el área se establece reuniones Frecuentes del trabajo					
9	El jefe de tu área promueve el trabajo en equipo					
10	Ud. Se identifica con le trabajo					
11	Congruencia en las tareas del equipo					
12	Ud. Desarrolla sus tareas en equipo con total confianza					
13	Sus compañeros poseen el pensamiento similar con respecto a los demás miembros del equipo					
14	Los miembros del equipo tienen comunes					
15	Sus compañeros valoran las contribuciones					
16	El administrador felicita el trabajo bien hecho					
17	Ud. es capaz de Reconocer a las ideas novedosas y útiles					
18	Es importante el reconocimiento oportuno de los aportes del equipo.					



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo en equipo de los servidores civiles del programa Juntos de la Unidad Territorial de Junín, 2019

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

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

N°	ITMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: TRABAJO EN EQUIPO						
1	Ud. Realiza reuniones para lograr la meta					
2	Cumple la Misión y visión definida					
3	.Ud. define las Medición y evaluación de logros oportunamente					
4	Concerta con tus compañeros la metas planeadas					
5	Considera que la prevención de problemas es importante					
6	Ud. Considera que la revisión de procedimientos de trabajo futuro es importante.					
7	Considera que la precisión en pedir lo que deben logara los demás son importantes.					
8	En el área se establece reuniones Frecuentes del trabajo					
9	El jefe de tu área promueve el trabajo en equipo					
10	Ud. Se identifica con le trabajo					
11	Congruencia en las tareas del equipo					
12	Ud. Desarrolla sus tareas en equipo con total confianza					
13	Sus compañeros poseen el pensamiento similar con respecto a los demás miembros del equipo					
14	Los miembros del equipo tienen comunes					
15	Sus compañeros valoran las contribuciones					
16	El administrador felicita el trabajo bien hecho					
17	Ud. es capaz de Reconocer a las ideas novedosas y útiles					
18	Ud. Realiza reuniones para lograr la meta					
19	Cumple la Misión y visión definida					



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión SocialViceministerio
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres
JUNTOSFirmado digitalmente por
MILTON MIGNET MALDONADO MELGAR
FNUJ 202112260451.pdf
Módulo: Sny # autor del documento
Fecha: 03/09/2021 15:24:29 -05:00"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huancayo, 03 de Septiembre del 2021

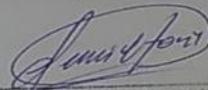
CARTA N° 000002-2021-MIDIS/PNADP-UTJUSeñor:
HUAYLO PRADO ABDIEL JHONATANPresenteAsunto: **AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
SERVIDORES CIVILES DEL PROGRAMA JUNTOS DE LA UNIDAD
TERRITORIAL JUNIN, 2019"**

Referencia: Carta presentada por su persona el día

Mediante el presente, lo saludo cordialmente a la vez comunicarle que la solicitud de la aplicación del instrumento "CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL PROGRAMA JUNTOS DE LA UNIDAD TERRITORIAL JUNIN, 2019", ha sido autorizada, solicitándole que al finalizar el trabajo de investigación pueda remitir a este despacho los resultados obtenidos y si fuere posible exponerlos.

Sea propicia la oportunidad para expresarle nuestra mayor consideración.

Atentamente,


ING. MILTON MIGNET MALDONADO MELGAR
JEFE DE LA UNIDAD TERRITORIAL JUNIN
PNADP JUNTOS
CC:
(MMM)Ca. Schell " 310 – Miraflores, Lima, Perú / Central Telefónica: (01) 444-2525
servicioalusuario@juntos.gob.pe
www.juntos.gob.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://agd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **IBKLEPT**



Cultura organizacional																		
	Valores			Creencias			Clima			Normas			Simbolos			Filosofica		
	ITMO 1	ITMO 2	ITMO 3	ITMO 4	ITMO 5	ITMO 6	ITMO 7	ITMO 8	ITMO 9	ITM1 0	ITM1 1	ITM1 2	ITM1 3	ITM1 4	ITM1 5	ITM1 6	ITM1 7	ITM1 8
1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	5	1	3	2	3	1	1	2	1
2	4	2	5	2	4	2	5	2	1	3	2	1	4	2	4	1	4	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	3	2
5	4	1	2	3	2	5	3	2	3	4	3	3	1	4	1	2	1	4
6	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1
7	3	2	3	1	4	1	2	1	2	5	3	1	2	3	4	2	2	4
8	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4
9	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
10	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	5	4	2	4	4	1	4	4
11	1	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	2	5	1	2	3	3
12	4	1	4	2	4	4	1	4	2	4	1	1	2	5	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	1	2	3	4	1	2	5	3	4	2	3	1	3	2	4	4
15	2	5	2	4	2	5	2	1	3	1	2	4	2	4	1	4	5	2
16	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	2	3	1	3	2	4	1	4
17	4	1	4	2	4	1	4	5	4	1	4	2	4	1	4	5	3	2
18	5	2	3	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
19	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
20	4	3	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	2	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	3	4	2	2
22	4	1	2	3	4	2	2	4	4	1	2	3	4	2	2	4	3	2
23	5	2	4	2	2	5	2	4	5	2	4	2	2	5	2	4	2	5
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
25	1	5	2	4	5	1	4	2	4	5	2	5	5	5	3	3	4	5
26	3	2	5	1	2	3	2	5	3	3	1	4	1	2	1	2	2	1
27	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
28	5	4	5	5	2	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5
29	2	3	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	2	5	2	5	1	2
30	4	2	4	1	4	5	4	1	4	2	3	1	1	3	2	3	4	1
31	3	2	5	3	2	3	1	2	3	4	2	4	4	1	4	2	5	2
32	2	1	3	4	3	1	2	4	2	3	2	5	1	2	3	1	3	2
33	1	4	1	2	1	2	2	3	1	1	2	3	4	1	2	4	1	4
34	4	1	2	5	3	4	4	2	4	2	4	2	5	2	1	3	2	4
35	2	3	4	2	2	4	4	1	2	2	3	1	3	2	4	1	4	5
36	4	2	1	3	4	3	4	1	2	5	3	4	2	4	5	3	2	3
37	5	2	1	5	2	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5
38	2	2	4	1	4	2	3	2	5	2	2	4	2	4	1	2	1	2
39	1	4	5	3	2	4	2	1	3	4	3	2	2	3	2	5	3	4
40	2	2	3	4	3	3	1	4	1	2	1	4	4	2	4	2	2	4

41	2	3	1	2	1	2	4	1	2	5	3	1	3	2	4	4	4	3
42	4	1	2	5	3	1	2	3	4	2	2	4	1	2	4	5	2	1
43	3	3	4	2	2	2	4	2	2	1	4	5	4	2	3	3	5	3
44	1	2	4	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	4	2	4	2	2
45	2	2	4	2	5	4	2	4	4	1	4	4	4	2	5	3	5	5
46	2	2	3	1	3	3	2	5	1	2	3	3	3	5	3	4	1	2
47	4	4	2	4	1	1	2	3	4	1	2	2	2	3	1	2	2	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	2	2	5	3	4	2	3	1	3	2	4	4	2	4	1	4	2	5
50	1	1	3	1	2	4	2	4	1	4	5	2	2	4	2	3	1	3
51	4	4	1	3	2	3	1	3	2	4	1	4	1	2	4	3	1	2
52	2	5	4	1	4	2	4	1	4	5	3	2	2	4	2	1	2	2
53	4	3	1	2	3	2	5	3	2	3	4	3	2	3	5	3	4	4
54	3	1	2	4	2	1	3	4	3	1	2	1	4	2	2	2	4	4
55	5	2	2	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5
56	5	4	4	2	4	1	2	5	3	4	2	2	1	2	1	2	1	5
57	3	4	4	1	2	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	1	3	3
58	2	4	5	2	4	2	2	5	2	4	2	5	5	2	5	3	2	1
59	1	3	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3
60	4	2	4	4	2	1	3	4	3	3	4	2	3	1	3	4	2	4
61	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	3	3	4	2	4	1	2	5	3	1	1	3	4	5	3	1	2	3
63	4	1	2	1	2	3	4	2	2	4	4	1	1	4	1	2	3	4
64	3	3	2	2	4	2	2	5	2	5	1	2	3	1	2	4	5	3
65	2	1	4	2	3	1	1	3	2	3	4	1	2	4	3	2	2	2
66	1	2	3	4	2	4	4	1	4	2	5	2	2	2	4	3	3	4
67	4	4	2	3	2	5	1	2	3	1	3	2	4	3	2	2	2	3
68	2	3	1	1	2	3	4	1	2	4	1	4	1	2	4	4	3	1
69	4	2	4	2	4	2	5	2	1	3	2	4	2	3	1	1	1	2
70	3	1	2	2	3	1	3	2	4	1	4	5	4	2	4	2	2	4
71	2	1	2	5	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	5	2	1	3	1	2	1	2	3	4	3	1	4	1	5	5	5	5
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	2	1	3	4	5
74	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2
75	1	2	3	1	2	3	4	2	4	2	2	4	1	4	5	4	3	2
76	4	3	1	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	1	1	4
77	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3

Trabajo en equipo																		
DEfinidaMetasClar				DarSopoAusPapGen				AsigPriorida				DedicarsAlosComp					ValorLosCo ntr	
ITM 19	ITM 20	ITM 21	ITM2 2	ITM2 3	ITM2 4	ITM2 5	ITM2 6	ITM2 7	ITM2 8	ITM2 9	ITM3 0	ITM3 1	ITM3 2	ITM3 3	ITM3 4	ITM3 5	ITM3 6	ITM3 7
2	4	1	1	1	4	4	2	4	1	4	3	4	2	5	2	5	2	3
5	5	4	5	4	3	3	2	5	2	2	4	3	1	3	2	2	2	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	4	1	3	2	1	4	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1
5	3	1	2	4	2	4	1	2	5	3	1	3	4	2	2	5	2	5
3	4	2	5	2	5	2	3	4	2	2	4	2	3	1	1	3	2	2
2	3	1	3	2	2	2	4	3	2	1	4	5	3	1	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	1	4	3	5	5	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	2	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	5	3	1	3	4	5	1	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3
3	4	2	2	4	2	3	3	4	1	2	2	1	3	1	1	4	2	4
2	3	2	5	4	2	4	2	5	2	1	1	4	3	1	2	3	2	5
4	2	1	3	3	2	5	1	3	2	4	4	1	1	2	2	2	1	3
5	1	5	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5
2	3	1	4	3	3	1	3	2	4	2	1	3	2	3	1	2	4	3
4	2	4	5	1	1	2	4	4	3	1	3	2	2	4	2	5	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	2	1	2	4	2	5	2	5	3	1	2	2	4	4	1	2	2
4	5	3	2	4	3	1	3	2	2	2	4	4	4	3	4	1	2	4
1	3	4	5	5	5	5	3	1	5	5	2	1	2	1	5	2	1	5
4	5	5	3	5	5	2	5	5	2	3	1	2	5	3	3	2	4	3
3	3	2	1	2	2	1	4	5	3	1	2	5	2	2	1	4	5	2
2	2	1	4	1	3	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	1	1	1
1	1	4	1	2	2	4	4	1	2	2	1	2	2	4	3	1	2	4
4	4	1	3	4	4	3	4	1	2	4	2	4	3	2	2	2	4	3
5	2	3	1	1	2	1	5	2	1	2	4	2	5	2	3	1	2	1
1	4	2	1	2	5	3	3	2	4	3	3	1	3	2	4	2	1	3
3	2	4	2	5	2	2	1	4	5	1	1	2	4	4	3	1	3	5
4	3	3	4	3	5	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	5	3	3
2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	1	4	2	1	4	2	1	2	4	3	1	3	2	2	2	4	1
2	2	3	2	2	2	4	1	2	5	4	4	5	3	1	3	4	2	4

3	2	1	4	2	3	5	3	4	1	2	1	5	2	1	1	1	4	3
1	2	2	3	4	2	3	1	2	2	5	3	3	2	4	4	4	1	1
2	2	4	2	3	2	1	3	2	4	2	2	1	4	5	5	2	3	3
4	4	3	1	1	2	4	1	4	2	5	2	3	2	3	1	3	2	4
4	4	5	3	4	2	4	2	3	1	3	2	4	3	1	2	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	1	3	2	2	4	2	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	1
3	3	4	1	4	2	3	5	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	1	2	5	3	4	1	2	2
2	4	2	3	1	1	2	1	2	1	5	2	1	3	1	2	2	2	4
4	2	2	3	1	2	4	2	1	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3
3	1	2	4	2	5	2	5	3	2	1	4	5	4	1	4	2	4	5
2	4	2	4	2	5	4	5	3	5	1	2	3	1	2	2	3	4	2
1	2	2	3	1	3	1	3	4	3	4	1	2	2	2	4	2	3	2
1	5	5	3	4	5	5	4	2	2	5	2	1	4	4	3	1	1	2
2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	4	4	4	5	3	4	2
2	4	1	3	2	2	2	2	1	4	1	4	5	3	4	3	1	2	1
4	5	4	1	4	2	1	1	4	3	2	4	1	1	5	1	3	2	2
2	3	1	2	3	4	4	4	1	1	4	5	3	3	3	4	1	4	2
3	1	2	4	2	3	5	2	3	3	2	3	4	2	1	1	2	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	4	2	3
1	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	3	1	2	4	2	3	1	1
2	2	4	1	4	5	2	4	2	3	2	1	3	4	2	2	3	1	2
1	2	1	2	2	4	4	3	1	1	2	4	1	3	1	2	4	2	5
4	4	5	3	1	3	4	5	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	5
2	1	2	2	4	2	4	3	1	2	1	2	4	1	2	2	3	1	3
1	2	1	4	5	3	5	1	3	2	2	4	2	1	2	2	3	4	2
2	5	3	1	4	1	3	4	1	4	2	3	5	2	2	4	2	3	2
2	3	1	3	1	2	1	1	2	3	4	2	2	4	4	3	1	1	2
3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	1	4	2	4	4	5	3	4	2
1	4	2	2	1	4	1	2	2	4	1	2	2	3	4	3	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	5	1	3	2	2
3	1	1	3	4	2	5	4	3	1	2	4	1	3	3	4	1	4	2
1	2	4	2	4	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	3	4
2	4	2	5	3	3	4	4	2	5	3	4	4	2	3	2	4	2	3
2	3	5	3	4	1	2	1	1	3	1	2	2	2	4	2	3	1	1
4	2	3	1	2	2	5	3	4	1	3	2	2	4	2	2	3	1	2

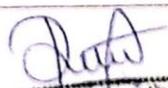
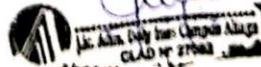
VALIDES DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACION
Planilla Juicio de Expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable “**Cultura organizacional y trabajo en equipo de los servidores civiles del programa juntos de la Unidad Territorial Junín 2019**”, La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombre y Apellidos del Juez : Doly Ines Campos Alaga
Formación Académica : Administración
Áreas de experiencia Laboral : Patrimonio
Cargo Actual : Sub Gerente
Institución : Municipalidad Fampo Hermosa

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado. 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponde de la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado. 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro. 2. El ítem requiere de modificaciones o una modificación muy grande. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



 Doly Ines Campos Alaga
 CLAD N° 27084

<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado. 4. Nivel alto</p>	<p>1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem no tiene relación moderada con la dimensión que se está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que se está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido</p>	<p>1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto</p>	<p>1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero con otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.</p>



Duta

 Lic. Adm. Day Ines Campes Allaga

 CIAD N° 27668

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2 : Trabajo en equipo

Variable : Trabajo en equipo

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación Cualitativa por ítems	Observaciones
Dimensión 1: Definir metas claras.	1. Ud. Realiza reuniones para lograr la meta	4	4	4	4	4	
	2. Cumple la Misión y visión definida	4	4	4	3	4	
	3. Ud. define las Medición y evaluación de logros oportunamente	4	4	3	4	4	
	4. Concerta con tus compañeros la metas planeadas	4	4	4	4	4	
Dimensión 2: Dar soporte asumiendo un papel gerencial.	1. Considera que la prevención de problemas es importante	4	4	4	4	4	
	2. Ud. Considera que la revisión de procedimientos de trabajo futuro es importante.	3	4	4	4	4	



 Lic. Adm. Dely Ines Céspedes Alajuela
 CLAD N° 27062

	5. Ud. es capaz de Reconocer a las ideas novedosas y útiles	4	4	4	4	4	
Dimensión 5: Valorar las contribuciones.	1. Es importante el reconocimiento oportuno de los aportes del equipo.	3	4	3	3	3	
	2. Ud. Considera importante que los miembros del equipo colaboran en el trabajo	4	4	3	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación	1. No cumple con el criterio 2. nivel bajo 3. nivel moderado 4. nivel alto
---------------------	---

 *[Handwritten Signature]*
 Lic. Adm. Doby Inés Campos Allaga
 CLAD N° 27982

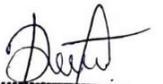
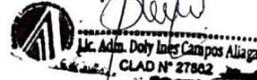
137

Validez de contenido Cuadro N°1

Evaluación final del experto

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Doly I. Campos Allaga	ADMINISTRACIÓN	18	H. ALTO

Sello y Firma:

M. Adu. Doly I. Campos Allaga
CLAD N° 27802

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACION

Planilla Juicio de Experto

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar la variable "Cultura organizacional y trabajo en equipo de los servidores civiles del programa juntos de la Unidad Territorial Junin2019", La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y Apellidos del Juez : *José Wilber Espinal Rojas*
 Formación Académica : *Administración*
 Área de experiencia Laboral : *Oficina de Administración*
 Cargo Actual : *Jefe de Recursos Humanos.*
 Institución : *Red de Salud Pangoa*

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficiente para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponde de la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficiente.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro. 2. El ítem requiere de modificaciones o una modificación muy grande. 3. Se requiere de modificaciones muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



 Lic. Espinal Rojas José Wilber
 CLAD 07487

<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado 4. Nivel alto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem no tiene relación moderada con la dimensión que se está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que se esta midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo. 3. Nivel moderado 4. Nivel alto 	<ol style="list-style-type: none"> 5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero con otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 7. El ítem es relativamente importante. 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1 : Cultura Organizacional

Variable : Cultura Organizacional

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Evaluación Cualitativa por ítems	Observaciones
Dimensión 1: Valores	1. Fomenta la innovación.	4	4	4	4	4	
	2. Promueve el trabajo en equipo.	4	4	4	3	4	
	3. Cumplimiento de las metas.	4	4	3	4	4	
Dimensión 2: Creencias	1. Influencia o recomendación.	4	4	4	4	4	
	2. Salario adecuado.	3	4	4	4	4	
	3. Uso de herramientas adecuadas.	4	4	4	4	4	
Dimensión 3: Clima	1. La institución apoya el aprendizaje.	4	3	4	4	4	



José Wilber Rojas
 Lic. Espinal Rojas José Wilber
 CLAD 07487

	2. Ambiente de cooperación.	4	4	4	4	4	
	3. Autonomía en la toma de decisiones.	3	4	4	4	4	
Dimensión 4: Normas	1. Claridad en los horarios de la Institución.	4	3	4	4	4	
	2. Normas respecto a la presentación de los empleados.	4	4	4	4	4	
	3. Sanciones.	4	4	4	4	4	
Dimensión 5: Símbolos	1. Celebración de fechas especiales.	4	4	4	4	4	
	2. Incentivos o condecoraciones.	3	4	3	4	4	
	3. Colores representativos de la Institución.	4	4	4	4	4	

Dimensión 6: Filosofía	1. Trabajo orientado con la misión visión.	4	4	4	4	4	
	2. La institución apoya a los trabajadores dándoles prioridad.	3	4	4	4	4	
	3. Desarrolla profesional y familiar.	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomado como medida de tendencia central: La moda.

Calificación	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto



 Lic. Espinal Rojas José Wilber

 CLAD 07487

Validez de contenido cuadro N° 2

Evaluación final del experto

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Jose' Wilber Espinal Rojas	Administración	18	4 DLTO

Sello y Firma:



FOTOS





