



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA
HERCISA CONTRATISTAS GENERALES, CALLAO – 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

VICTOR RAUL VARGAS AREVALO
ORCID: 0000-0003-2007-4587

ASESOR

MAG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, OCTUBRE DE 2022



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Vargas Arevalo, V. R. (2022). *Cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Victor Raul Vargas Arevalo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74290372
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2007-4587
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mario Edgart Chura Alegre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43486931
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5222-444X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Graciela Margot Vejarano García
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17936741
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. VEJARANO GARCÍA, GRACIELA MARGOT quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. CABRAL BYRNE, PABLO ENRIQUE y DR. MARCELO QUISPE, LUIS ALBERTO, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA
HERCISA CONTRATISTAS GENERALES, CALLAO – 2021**

Presentado por el egresado:

1) VARGAS AREVALO VICTOR RAUL

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, 19 de octubre del 2022



PRÉSIDENTE
MAG. VEJARANO GARCÍA,
GRACIELA MARGOT



SECRETARIO
MAG. CABRALBYRNE, PABLO
ENRIQUE



VOCAL
DR. MARCELO QUISPE,
LUISALBERTO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo MARIO EDGART CHURA ALEGRE docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA
HERCISA CONTRATISTAS GENERALES, CALLAO – 2021”

del (de la, los) estudiante(s) VICTOR RAUL VARGAS AREVALO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 9 de febrero de 2023



(Firma)

MAG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE

DNI: 43486931

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi padre Víctor Vargas Flores y a mi madre Isabel Arévalo Pumapillo, por su apoyo y la gran motivación que se me brindo durante mi etapa de crecimiento y que actualmente son el motivo de mi felicidad. Ellos son mi motivación, son mi inspiración para poder lograr con éxito este trabajo.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su gran apoyo incondicional en cada etapa de mi niñez y adultez, por inculcarme valores y sus grandes enseñanzas, por creer en mi capacidad y ser la inspiración que tuve desde pequeño, saber luchar por un futuro mejor. Gracias a ellos que a pesar de las situaciones me enseñaron que nunca hay que dar un paso atrás y si llegue hasta aquí será para concluir esta ansiada etapa. A los profesores, porque en cada enseñanza que se me brindo pude resaltar los mejores consejos ya sea en el estudio o en las charlas, de esta manera poder defenderme ante la sociedad. Al señor Hernán Alarcón, gerente de la empresa Hercisa Contratistas Generales, porque me ayudo con el apoyo de su firma y revisión de mi tesis. Al Mag. Mario Edgart Chura Alegre, por el apoyo y la dedicación que me brindo en todo este tiempo, por la confianza y por los sabios consejos, no solamente en el desarrollo de la tesis, más que nada en mi formación como investigador. Asimismo, le agradezco por haber hecho más accesible los medios al cual se me fueron de suma importancia para el desarrollo de la tesis. Finalmente, agradezco a mis queridos amigos de la universidad; Ítalo Ramos Villanueva y Debora Cunya Lujan, por tener la mejor experiencia en la universidad, me quedo con los mejores recuerdos de cada uno y espero que algunos nuestros caminos se vuelvan a cruzar.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	18
1.4 Limitaciones de la investigación.....	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	21
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	27
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	42
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	45
3.2 Población y muestra	46
3.3 Hipótesis	47
3.4 Variables – Operacionalización	47
3.5 Métodos y técnicas de investigación	49
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	50
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	52
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	55
4.1.1 Análisis de fiabilidad	56
4.2 Resultados descriptivos de las variables	57
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	59
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	67
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	68
4.6 Procedimientos correlacionales	69
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	74

5.2	Conclusiones	76
5.3	Recomendaciones	78

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población de trabajadores de la empresa
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable cultura organizacional
Tabla 3	Cuadro de operacionalización de la variable trabajo en equipo
Tabla 4	Resultados de validación del cuestionario de cultura organizacional
Tabla 5	Resultados de validación del cuestionario de trabajo en equipo
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de variable trabajo en equipo
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión identidad
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión consistencia
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión misión y visión
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión habilidades
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidades compartidas
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión normas internas
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión actitudes positivas
Tabla 18	Distribución de frecuencias y porcentajes entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo
Tabla 19	Prueba de normalidad de la cultura organizacional y el trabajo en equipo
Tabla 20	Resultado de correlación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo
Tabla 21	Resultados de correlación entre la identidad y el trabajo en equipo
Tabla 22	Resultado de correlación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo
Tabla 23	Resultados de correlación entre la consistencia y el trabajo en equipo
Tabla 24	Resultados de correlación entre la misión y visión y el trabajo en equipo

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión identidad
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión consistencia
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión misión y visión
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión habilidades
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidades compartidas
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión normas internas
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión actitudes positivas
- Figura 11 Distribución porcentual entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA
HERCISA CONTRATISTAS GENERALES, CALLAO - 2021**

VICTOR RAUL VARGAS AREVALO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

Se realizó el trabajo de investigación, por lo cual se obtuvo como problemática una escasa cultura organizacional y un trabajo en equipo regular en los trabajadores de la empresa constructora, donde se observa que los trabajadores no tienen compromiso sólido con la empresa, por ende, se formuló como objetivo general establecer el nivel de relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa contratistas generales, Callao – 2021. La investigación fue de diseño no experimental, tipo básico, nivel correlacional y una población conformada por 100 trabajadores y una muestra de 74 colaboradores, dichos datos fueron obtenidos mediante la encuesta y el instrumento en la escala de Likert. En la prueba de hipótesis se encontraron resultados satisfactorios que demuestran que sí existe relación positiva alta entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, esta aseveración es demostrada mediante un resultado R de Pearson de 0,885 con un nivel de significancia bilateral de 0,000. Finalmente, se demuestra el cumplimiento del objetivo general que pedía establecer el nivel de relación entre la cultura organización y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa contratistas generales, Callao – 2021.

Palabras clave: cultura organizacional, trabajo en equipo, compromiso e identificación.

**ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEAMWORK IN THE COMPANY HERCISA
CONTRACTORS GENERALS, CALLAO - 2021**

VICTOR RAUL VARGAS AREVALO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The research work was carried out, for which a poor organizational culture and regular teamwork in the workers of the construction company were obtained as a problem, where it is observed that the workers do not have a solid commitment to the company, therefore, it is formulated as a general objective to establish the level of relationship between organizational culture and teamwork in the collaborators of the company Hercisa general contractors, Callao - 2021. The research is of a non-experimental design, basic type, correlational level and a population made up of 100 workers and a sample of 74 collaborators, these data were obtained through the survey and the instrument on the Likert scale. In the hypothesis test, satisfactory results were found that show that there is a high positive relationship between organizational culture and teamwork, this assertion is delayed through a Pearson R result of 0.885 with a bilateral significance level of 0.000. Finally, the fulfillment of the general objective that asked to establish the level of relationship between the organizational culture and teamwork in the collaborators of the company Hercisa general contractors, Callao - 2021, is demonstrated.

Keywords: organizational culture, teamwork, commitment and identification.

INTRODUCCIÓN

En una empresa contar con una buena cultura organizacional en estos tiempos es fundamental, más aún si el trabajo en equipo predomina en todas sus actividades, por ello, conocer lo trascendental de la cultura organizacional y el trabajo en equipo es de gran apoyo para entender cómo funcionan las empresas. Por otro lado, es importante mencionar que en la actualidad se observa una gran variedad de empresas que no cuentan con una buena cultura organizacional, llevado de la mano con el trabajo en equipo que los trabajadores denotan al momento de ser evaluados; por lo consecuente, las empresas se ven afectadas seriamente en el bajo rendimiento de sus trabajadores lo que conlleva a reducir la utilidad de esta e incrementando la rotación de personal.

En esta investigación se analizó las deficiencias respecto a la débil cultura organizacional que presenta y el deficiente trabajo en equipo que se evidencia, en ese sentido, se formuló el siguiente problema ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021? Asimismo, la investigación propone como objetivo general establecer el nivel de relación que presenta la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021. Finalmente, se formuló la siguiente hipótesis que pretende verificar la existencia de una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

Es importante mencionar que las empresas de hoy en día deben tener en cuenta que una buena cultura organizacional impulsa de manera positiva su desarrollo basándose en un trabajador proactivo y comunicativo; si bien se tiene claro

que, pocas empresas saben construir una buena cultura organizacional que le permita sobresalir en un mercado amplio y competitivo como en el actual.

En el capítulo I, se analizó el planteamiento del problema que comprende a la fundamentación del problema en sus niveles, mundial, nacional y local, así como los problemas de investigación general como específicos, asimismo, se desarrolló la justificación e importancia, los objetivos de investigación y las principales limitaciones que afectaron el desarrollo del estudio.

En el capítulo II, se desarrolló las fundamentaciones teóricas que fundamentan el desarrollo de las variables como los antecedentes de estudios nacionales como internacionales, asimismo, se desarrolló las bases teóricas científicas de las variables, culminando con la definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III, se desarrolló la parte metodológica de la investigación que comprende el diseño y tipo de investigación, la identificación de la población y muestra, la formulación de los supuestos de investigación, la operacionalización de las variables, el método de investigación y las principales técnicas aplicadas, y finalmente la descripción del procesamiento y análisis estadísticos de los datos.

En el capítulo IV, se desarrollaron los resultados de la investigación que comprende el análisis de validez y confiabilidad de los datos, los resultados estadísticos descriptivos explicados en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, también se desarrolló la prueba de normalidad de los datos y los procesos de prueba de hipótesis tanto general como específicas.

Finalmente, en el capítulo V, se desarrolló las discusiones de los resultados, las conclusiones a las que llegó el estudio y las recomendaciones que buscan mejorar los problemas identificados en la empresa.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La cultura organizacional es entendida como el conjunto de valores, creencias, y hábitos que son compartidos por los miembros de la organización, que tienen un impacto en el comportamiento que tienen estos en las horas que pasan en la organización. Por otro lado, es importante mencionar que una cultura organizacional se forma con la conformación de un buen equipo de trabajo comprometido con los objetivos de la organización.

Por otro lado, los cambios que se han venido produciendo recientemente tanto en nuestro país, han impulsado a las organizaciones a promover el trabajo colaborativo y cooperativo entre los empleados que integran su plantilla. Es por ello por lo que, si bien hubo un tiempo en que el trabajo podía organizarse individualmente, las organizaciones actuales requieren de la colaboración e interacción entre dos o más trabajadores para lograr los objetivos y resultados deseados.

En cuanto, a nivel internacional desde el comienzo de la pandemia muchas empresas han enfrentado muchos desafíos para mantenerse dentro del mercado, uno de los cuales es el trabajar en equipo, en ese sentido, Williams y Laycook (2021) mencionan que actualmente una de cada ocho empresas se está expandiendo internacionalmente debido a la salida de socios experimentados que se vieron obligados a renunciar y esto condujo cambios exigentes en las estrategias de contratación del personal, es por eso que muchas empresas tratan de buscar el mejor talento y fortalecer un equipo que pueda tomar buenas decisiones e innovar con más éxito.

En América Latina, la Organización Internacional del Trabajo (2021) mencionaba que América Latina y el Caribe sería la región más golpeada a nivel mundial por la crisis por COVID-19 con una elevada tasa de desocupación del 11.1%

y la pérdida de 30 millones de empleos en el 2020. En ese sentido es preciso mencionar que en época de pandemia fue un poco más complicado formar una cultura organizacional idónea pues el trabajo remoto no prestaba las condiciones necesarias para realizarla. En el mismo sentido, Domínguez (2021) explicaba que indudablemente, la conformación de una buena cultura organizacional en época de pandemia dependía de un buen trabajo en equipo que, por otro lado, también fue difícil realizarla porque las personas tenían que interactuar mediante plataformas digitales.

A nivel nacional, según las informaciones que brinda Radio Programas del Perú (RPP, 2021) en la pandemia, el 10% de los trabajadores perdió su trabajo y el 30% notó que le habían reducido el salario esto definitivamente afectó la motivación laboral que de alguna manera afecta la cultura en la empresa, porque es muchos casos los colaboradores tuvieron que migrar a otras instituciones o sencillamente quedarse desempleados; es decir, las empresas vieron afectado su cultura porque trabajadores con mucho arraigo empresarial dejaron de pertenecer a la empresa. Por otro lado, el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 generó cambios en el ambiente laboral que afectaron mayormente el bienestar y la estabilidad de los trabajadores, en este sentido, con el aislamiento fue más difícil para las empresas realizar trabajos en equipo puesto que algunas empresas dejaron de operar u otras pasaron al trabajo remoto donde el trabajo es más individualista o personalizado.

En el Perú, según una información del diario Gestión (2021) el 55% de los trabajadores peruanos muestra predisposición por trabajar en equipo porque teme cometer un error en su centro de trabajo como consecuencia de la presión de sus líderes, quienes crean un ambiente laboral tenso y estresante que dificulta el desempeño de sus funciones, es decir, el gusto de trabajar en equipo radica en que

sienten que las responsabilidades son compartidas, sin embargo, el trabajo en equipo es muy beneficioso para las empresas porque los objetivos se alcanza con mayor eficacia puesto que se tiene la opinión de diversos trabajadores.

En el ámbito local, la investigación se desarrolla en la empresa Hercisa Contratistas Generales, donde se observa como problemática deficiencias en su cultura organizacional, en aspectos relacionados a la identificación de su personal, la inadecuada toma de decisiones, la falta de capacidad de innovación, no seguir los lineamientos de la visión y la misión de la empresa que de alguna manera afecta el trabajo en equipo, puesto que en estas condiciones al colaborador le es difícil aplicar sus habilidades y conocimientos tanto técnicos como profesionales, así como asumir responsabilidades propias de su área de trabajo y en algunos casos afecta incluso el cumplimiento de las normas establecidas por la empresa.

Respecto a la identificación del personal con la empresa, se observa que la empresa presenta una gran desventaja puesto que no se preocupa por capacitar a su personal, es decir, los colaboradores no tienen la posibilidad de desarrollar nuevas y mejores habilidades que le permitan realizar su trabajo eficazmente y en equipo; en este sentido, los colaboradores sienten que la empresa no se preocupa por su desarrollo tanto personal como profesional.

Respecto a la consistencia en la cultura organizacional la empresa presenta deficiencias puesto que sus líderes y directivos carecen de credibilidad al no cumplir con lo que prometen a sus trabajadores, este comportamiento afecta al sentido de pertenencia del colaborador con la empresa, puesto que se sienten seguros de seguir perteneciendo a la empresa.

Respecto a la adaptabilidad con la cultura organizacional, se observa que la empresa no realiza actividades de integración del personal nuevo con los antiguos

afectando las relaciones interpersonales que a la larga afecta el trabajo en equipo, por otro lado, también se observa una falta o deficiencia en la inducción de los nuevos colaboradores, aspecto que afecta la construcción de un buen clima organizacional.

Respecto a la misión y visión de la empresa, se puede mencionar que la empresa no desarrolla estrategias que permitan desarrollar el cumplimiento de los objetivos de la empresa, por otro lado, respecto a la visión se observa que la empresa no tiene proyecto a largo plazo que le permita desarrollarse o posicionarse mejor en el mercado.

Estas deficiencias relacionadas a la cultura organizacional afectan el correcto desarrollo del trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa, observándose deficiencias en la aplicación de sus habilidades específicas propias de su área de trabajo, por otro lado, se evidencia el evitamiento de responsabilidades, es decir, los colaboradores prefieren tener responsabilidades compartidas. Por otro lado, una deficiente cultura organizacional afecta seriamente el cumplimiento de las normas de conducta de los trabajadores y la demostración de actitudes positivas hacia el trabajo y la empresa.

Finalmente, seguir en esta realidad la empresa Hercisa Contratistas Generales afecta de manera negativa a los trabajadores, debilitando el ambiente laboral en cual ellos se están desarrollando, de manera que, el presente trabajo de investigación pretende determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo. Asimismo, otra estrategia a tomar en cuenta es brindar la capacitación a los maestros de obra y que sea ejecutada de la manera correcta con el fin de lograr tener una vivienda u obra segura, debido a la buena construcción que se realiza y a través de esta fortalecer las prácticas de formalidad en la construcción mediante los buenos materiales y el buen empleo.

Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?

¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?

¿Qué relación existe entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?

¿Qué relación existe entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La importancia del trabajo de investigación radica en que presenta alcances que permiten abrir nuevos conocimientos para centros de estudios ya que la cultura organizacional y el trabajo en equipo en las empresas constructoras son un tema importante para su desarrollo, dando una perspectiva en cómo trabajan las personas y que tan bien funcionan como equipo, lo cual es muy útil brindar dicha información a estudiantes y/o generaciones futuras. En análisis de la investigación surge en base a la defectuosa cultura y trabajo en equipo evidenciado en los trabajadores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao.

Justificación teórica. Esta investigación muestra evidencias teóricas importantes que demuestran la existencia de la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, poniendo a disposición de nuevas investigaciones un bagaje teórico importante que les permita comprender a mayor detalle las variables de

estudio. Por otro lado, el desarrollo de la variable cultura organizacional está basada en los aportes teóricos de Denison (1996) y la variable trabajo en equipo está basado en los aportes teóricos de Huertas y Rodríguez (2014).

Justificación práctica. Esta investigación brindó evidencias importantes en base a los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación, lo cual fue realizado por medio de un cuestionario con el fin de dar a conocer las políticas internas que promueve la cultura organizacional en la empresa, y, al mismo tiempo, el trabajo en equipo, permitiendo establecer mejores oportunidades que pueda incidir en el desarrollo de la empresa como también reforzar las fortalezas.

Justificación metodológica. Tomando en cuenta el aspecto metodológico, esta investigación brindó una coyuntura que permite comprender el procedimiento científico que se aplicó para conocer la cultura organizacional en la empresa constructora Hercisa Contratistas Generales lo cual se ejecutó con la aplicación de dos cuestionarios de recolección de datos válidos y confiables.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.

Objetivo general

Establecer la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Establecer la relación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Establecer la relación entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Establecer la relación entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

1.4. Limitaciones de la investigación

Respecto al desarrollo del trabajo de investigación, se presentaron las siguientes limitaciones:

Limitaciones respecto a las fuentes bibliográficas

Respecto a la investigación bibliográfica, se ha presentado cierta escases al momento de revisar las fuentes bibliográficas de las variables de estudio, ya que de encontrar una, termina siendo de poca ayuda debido a su poca información o quizás por la antigüedad de la fuente.

Limitaciones relacionadas a los antecedentes.

Se denota ausencia en los antecedentes de investigación respecto a las variables y el rubro de la empresa, a su vez existen pocos estudios sobre el tema de la cultura organizacional en las universidades nacionales o quizás pocas investigaciones que relacionen las dos variables de estudio.

Limitación temporal

El investigador dispone de escaso tiempo para el desarrollo de la investigación debido a los horarios de estudios y horarios de atención de la empresa, pese a ello se pudo recibir dicha información la cual fue manejable, debido a la constante perseverancia.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

León y Polo del Río (2019) en su tesis titulada *Desarrollo de habilidades sociales y de trabajo en equipo en el contexto universitario, aprendizaje y entrenamiento en habilidades sociales*, desarrollado con la finalidad de demostrar en el contexto universitario que el uso de metodologías activas como el entrenamiento en habilidades sociales y el aprendizaje cooperativo son eficaces para desarrollar habilidades interpersonales y de trabajo en equipo de los estudiantes universitarios. Respecto a la metodología, el estudio es de diseño no experimental con un grupo control desarrollado en una muestra de 2071 estudiantes universitarios. Se concluyó que la educación se debe adaptar a las necesidades y demanda de la sociedad, por otra parte, la universidad posee la capacidad de reformar sus planes de estudio. Asimismo, pretende demostrar que, en el contexto universitario, es viable que estas metodologías fortalezcan y faciliten el aprendizaje de competencias que trascienden a lo académico. El aporte que brinda esta investigación es que las universidades mantienen un nivel estándar referente al trabajo en equipo lo cual significa que este afecta al rendimiento de los estudiantes, lo cual genera que aquellos puedan rendir un poco más alto del promedio establecido; asimismo, el trabajo en equipo como cooperativo o colaborativo determinan mucho las actitudes de las personas.

Cuenca y López (2020) en su artículo “Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de Flacso”, tuvo como objetivo analizar la cultura organizacional y el compromiso de los colaboradores de la empresa mencionadas. El estudio es de tipo descriptivo correlacional desarrollado con el método inductivo deductivo, ya que la investigación parte de la revisión bibliográfica. Además, tuvo

como muestra a 127 personas en base a un muestreo aleatorio simple. Los resultados mostraron que el 70% de los hombres se encuentran identificados con los rasgos culturales de la institución, en tanto, en las mujeres existe un descenso en la identificación con la cultura en un 57%, diferenciando que las mujeres se adaptan mejor a la cultura que los hombres. El aporte que me brinda esta investigación es la gran variedad de valores que se práctica en las organizaciones o empresas, ya que estas son compartidas por las mismas personas o grupos de la organización, incluyendo hombres y mujeres, a su vez controla el cómo interaccionan entre ellos mismos y el conocimiento de los objetivos en el entorno de la empresa.

Zans (2017) en su tesis titulada *Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa - UNAM*, desarrollado con el objetivo de determinar el nivel de incidencia que tiene la cultura organizacional con el desempeño laboral. Este estudio presenta un diseño no experimental descriptivo transversal y una muestra de 59 trabajadores. Se concluye que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral, debido a que el valor obtenido fue un resultado de Persona de 0.831 y con una significancia de 0.000, ya que, se consideró que el 75% de los trabajadores, valoraron que debe existir un mejor canal de comunicación para transmitir toda información importante hacia los trabajadores. El aporte que brinda esta investigación son las normativas y reglamentos que debe tener una institución, ya que se refleja en el buen manejo del clima organizacional incidiendo positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Rivera (2016) en su tesis titulada *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicio público del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua*, desarrollado con el objetivo de

identificar el nivel de trabajo en equipo y el clima organizacional que desarrollan los trabajadores del ministerio. Este estudio cuenta con un diseño de investigación correlacional, descriptiva y una población de 110 trabajadores. Se llegó a la conclusión que, el trabajo en equipo afecta de manera directa en el clima organizacional del Ministerio de Trabajo, ya que el nivel del trabajo en equipo es deficiente, debido a la falta de compromiso y a las responsabilidades que tiene cada cargo, ya sea por diferentes motivos, como la falta de incentivo, mal manejo de relación interpersonal; sin embargo, es necesario una buena comunicación para que se pueda desarrollar un buen clima laboral y de esta manera interactúen entre sí. El aporte de este trabajo de investigación es que el trabajo en equipo se debe de establecer en ciertos espacios donde predominen la creatividad e innovación, de esta manera, se obtendrá una participación en las personas. Por otra parte, es una herramienta en la que se llega a conocer limitación, capacidades, la forma de enfrentar y resolver dichas situaciones que se presenten.

Ortiz (2016) en su tesis titulada *Caracterización de la cultura organizacional de una unidad productora de alimentos lácteos y derivados ubicada en la ciudad de Coatepec, Veracruz, México*, desarrollado con el objetivo de aproximar la caracterización de la cultura organizacional en la fábrica. Respecto a la metodología el estudio es de nivel descriptivo, no experimental transversal y enfoque mixto ya sea cuantitativo o cualitativo y una población a 430 colaboradores y una muestra de 135 personas. Se concluye que, respecto a las dimensiones de la cultura tocan aspectos en que visualizar la organización como a una entidad, o ya sea a las personas que en ella trabajan, como cumplir objetivos específicos planteados por la empresa, denotar ciertos valores y la consideración de flexibilidad, teniendo en cuenta siempre el control estricto. El aporte de este trabajo de investigación es que la cultura organizacional

está más enfocada a los valores en los miembros de la institución, de esta manera es cómo evoluciona la cultura dentro de esta, a su vez se logrará ver un mejoramiento en el desempeño laboral, teniendo aspectos positivos como fortalezas.

Antecedentes nacionales

Bermúdez (2018) en su tesis titulada *Cultura organizacional y desempeño laboral de los administrativos en el Instituto Mar del Perú, Chucuito, Callao – 2016*, desarrollado con el objetivo de señalar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los administrativos en el Instituto del Mar del Perú. Respecto al tipo de investigación es sustantiva de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y una población de 102 trabajadores administrativos. Se concluye que la cultura organizacional y el desempeño laboral se encuentran relacionadas en el nivel regular, de acuerdo con los resultados del estadístico Rho de Spearman de 0.809, con un nivel de significación bilateral de 0,05. Por otro lado, se demuestra que la identidad con la organización se relación con el desempeño laboral de manera altamente significativa ($\rho=0.852$; Sig.0.000), asimismo, la misión y la visión de la empresa presenta una relación altamente significativa con el desempeño laboral ($\rho=0.859$; Sig.=0.000). El aporte que brinda esta investigación es que, tanto el desempeño laboral como la cultura organizacional terminan afectando de manera negativa, si es que esta no se evalúa a tiempo, ya que se puede evitar mediante la retroalimentación, sobre la manera en que se cumple las actividades y el cargo de cada persona.

Castillo (2017) en su tesis titulada *Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores, Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017*, desarrollado con el objetivo de determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores del banco. Respecto a la metodología, la

muestra estuvo conformado por 30 clientes internos y siendo un enfoque cuantitativo de nivel explicativo, casual y diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó que existe una influencia significativa positiva muy fuerte entre la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral de los colaboradores del banco. El aporte de esta investigación evidencia que el desempeño laboral es importante para la empresa, ya que mientras el trabajo en equipo va creciendo, la organización cumplirá con todas las expectativas del cliente externo.

Benites y Ángeles (2017) en su tesis titulada *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaraz, 2016*, desarrollado con el objetivo de analizar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la Universidad. Por otro lado, el diseño de investigación fue no experimental, transeccional y una muestra de 3 coordinadores y 37 trabajadores. Se concluye que el trabajo en equipo y el desempeño laboral presentan una relación significativa baja causada por el poco involucramiento del trabajador por la falta de experiencia, manejo de información del trabajo y la conducta del líder. Asimismo, se evidencia una falta de compromiso en los trabajadores y en el líder, siendo esta primordial para el impulso de la universidad. El aporte que brinda este trabajo de investigación es que, el trabajo en equipo tiende afectar de manera negativa si es que no se práctica de manera constante, ya que en esta involucra la motivación del personal para que pueda lograr sus objetivos y establecer sus metas, teniendo como guía al líder.

Ángeles (2018) en su tesis *Diseño de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein, para mejorar la cultura organizacional en la Institución Educativa 10177 El Puente, Olmos, Lambayeque - Perú - 2015*, desarrollado con el objetivo de diseñar una estrategia de trabajo en

equipo que mejore la gestión educativa. Respecto a la metodología presenta un diseño no experimental y una muestra de 20 docentes. En los resultados se observa una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y la cultura organizacional ($r=0.781$; Sig.=0,000); por otro lado, también se encontró relación moderadamente significativa entre la consistencia y el trabajo en equipo ($r=0.618$; Sig.=0.000), una relación moderadamente significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral ($r=0.521$; Sig.=0.000) Esta investigación es importante porque considera un punto importante como la confianza que permita establecer una buena comunicación entre el equipo directivo y el docente. Asimismo, este estudio considera importante el trabajo en equipo puesto que si no es practicado de manera eficiente o constante afecta de manera negativa a la institución, siendo causa el ineficiente liderazgo e influyendo sobre los grupos de trabajo, el cual no permitirá el logro de objetivos, se optaría como solución el diseño de estrategias para mostrar un avance en la mejora de los grupos de trabajo.

Gastañadui y Purizaca (2018) en su tesis *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo*, desarrollado con el objetivo de estudiar el nivel de correlación que presenta el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en docentes. Este estudio tiene un diseño no experimental y nivel correlacional y considera una muestra de 91 docentes. Se concluye que el compromiso organizacional presenta una relación altamente significativa con el trabajo en equipo ($p<0.01$; $r_s=0.986^{**}$), asimismo, también se evidencia relaciones moderadas y significativas entre el compromiso normativo ($r_s=0.794$), compromiso afectivo ($r_s=0.743$) y compromiso de continuidad ($r_s=0.697$) con el trabajo en equipo, es decir, el compromiso laboral de los

colaboradores es importante para un trabajo en equipo óptimo y adecuado dentro de las organizaciones.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Base teórica de la variable cultura organizacional

2.2.1.1. Definiciones de la cultura organizacional.

Ritter (2008) define que el aspecto más relevante de la cultura organizacional es que esta posibilite la adaptación de un cambio constante, puesto que viene siendo influenciada por la globalización, la competitividad, la apertura económica, siendo esta última la clave fundamental del éxito de la organización.

Fitzgerald (2002) informa que las organizaciones formales e informales se estructuran en valores, convicciones, normas y tradiciones, el cual genera un cambio con el paso del tiempo y a su vez condiciona el comportamiento de los individuos, lo que conocemos como cultura.

El texto da a entender que, cuando una organización crece, está madura lo cual modifica los valores, normas y otros aspectos; por ende, trabajadores y/o colaboradores de la organización están adaptados al enfoque cultural, por lo que, ciertas veces resulta difícil que cambie. Esto se refiere como resistencia al cambio, ya que en otras palabras se le conoce como el apego a los valores, procedimientos, política y/o principios que ocurren dentro de la organización o empresa.

Llanos (2002) define que la cultura organizacional está dirigida al conjunto de costumbres, tradiciones, principios, valores, actitudes y hábitos, ya que en esta se logra de generación en generación respecto a la convivencia y a la cotidianidad lo cual permite una interacción con todos los miembros de la organización.

El concepto implica que dentro de cualquier empresa y/o organización los trabajadores perciben los valores y hábitos de la empresa, para que de esta forma se

impulse el crecimiento y desarrollo de la organización, ya que puede manifestarse de diferente manera; una de esta es que la empresa realiza actividades, como también el trato a los empleados, clientes y la sociedad en general.

Urrea y Arango (2000) distinguen:

Entre la cultura empresarial y la cultura organizacional, por ello entienden la primera como un conjunto de valores-orientaciones y representaciones que acompañan la acción empresarial y están presentes en las prácticas y los discursos de los empresarios, a partir de determinados contextos sociohistóricos en los cuales se desenvuelven empresas y empresarios, así como otros actores colectivos. (pp. 41- 42)

Por otra parte, se refiere a la forma organizativa de dichos procesos en el trabajo, elementos constitutivos en la gestión empresarial como también prácticas y ciertos comportamientos de los miembros de la organización.

En ese sentido, Higuera (2012) informa que desde hace un tiempo la cultura ha sido vista como un fenómeno gestionable debido que considera el interés de esta investigación, donde se prioriza el campo organizacional; viendo un enfoque de la psicología organizacional en el que resulta idóneo para los fines presentes, ya que es la ciencia que estudia y analiza el comportamiento de las personas en un contexto específico de trabajo u organización. Sin embargo, respecto a lo anterior, resumo que la cultura organizacional; es arduo de cambiar ya que estos son comportamientos arraigados de la propia persona, que trabaje o labore en una organización.

Por otro parte, Almagro et al. (2004) indican que la cultura organizacional esta descrita como la masa de la sangre que percibimos y hemos de transmitir, por lo tanto, la cultura organizacional no se debe confundir con procedimientos organizativos, aunque sean parte de estos. De manera que, los autores se refieren que la cultura

organizacional no es un hecho que se hereda, por el contrario, se tiene que trabajar, aprender e interiorizar para luego ser transmitida con el ejemplo. Asimismo, afirman que la cultura está formada por principios compartidos por los integrantes de la organización que le brindan una identidad a la empresa lo cual la hacen distinta de las demás.

Se puede observar que la cultura organizacional fue estudiada a fondo a lo largo de estos años, ya que desde su aparición ha sido definida muchas veces; sin embargo, se puede notar que ciertas definiciones son similares entre sí, por lo que se complementan, dado que a pesar de no haber llegado a una definición exacta por los autores esta aún se mantiene clara y entendible para las personas.

2.2.1.2. Características de la cultura organizacional.

Ritter (2008) considera que las nuevas investigaciones respecto a características de la cultura organizacional son asignadas a siete características, la cual son combinadas e insertadas y de esta manera se logra ver la esencia de la cultura, siendo aquellas las siguientes:

- Autonomía individual. Mide el grado de responsabilidad, las oportunidades, independencia, las cuales sirven para ejercer la iniciativa que las personas tienen dentro de la organización.
- Estructura. Se encarga de ver la variedad de normas y reglas, a su vez el grado de supervisión directa, la cual es utilizada para vigilar y poder controlar el comportamiento del trabajador.
- Apoyo. La afabilidad y el nivel de ayuda que muestra los gerentes en la organización respecto a sus subordinados.

- Identidad. Basada en los individuos las cuales se logran identificar con la organización o empresa a la cual están laborando, en su conjunto y no con un grupo de trabajo.
- Desempeño y premio. Es la distribución de los premios dentro de la empresa, la cual involucra el aumento de salario, promociones y premios, ya que se basa en el nivel de desempeño que el trabajador realice.
- Tolerancia del conflicto. En los grupos de trabajo se medirá el nivel de conflicto, honestidad y el ser franco ante las diferencias que podrían haber dentro de los grupos.
- Tolerancia al riesgo. Basado en el grado, en que se alienta al trabajador a ser agresivo, rudo, innovador y corra riesgos siendo este un factor primordial para condicionar de manera positivo el lugar donde trabaja.

Respecto a lo mencionado estos son hechos visibles dentro de una organización, ya que podrán ser identificadas en el análisis realizado de los instrumentos aplicados.

2.2.1.3. Tipos de cultura organizacional.

Ritter (2008) menciona que la cultura organizacional cuenta con cuatro tipos las cuales están relacionadas a la percepción y al manejo de las crisis respecto al ambiente de trabajo en la organización. Las cuales son:

- Cultura de clan. Esta se encarga de ver la tradición, compromiso personal, lealtad, la amplia socialización y la autodeterminación, la cual exige ir más allá del intercambio respecto a trabajo-salario. Además, los miembros más antiguos son calificados como mentores y guías a seguir para los nuevos trabajadores, ya que, garantizan el uso de valores y reglas dentro de la organización.

- Cultura burocrática. En este tipo de cultura se valora lo formal, reglas, operación estandarizada y los procedimientos que se realicen, adicionalmente los administradores laborarán como coordinadores y organizadores, aplicando de manera correcta el cumplimiento de normas y reglas ya que tienen bien en claro sus responsabilidades.
- Cultura de mercado. Se busca, el logro de la meta deseable, medible y financiero, tales como el crecimiento de las ventas, la rentabilidad y la penetración en el mercado. Por otra parte, medir la competencia y las relaciones entre individuo y empresa las cuales son contractuales.
- Cultura emprendedora. Este tipo de cultura es caracterizada por los niveles de creatividad, aceptación, dinamismo y la aceptación de riesgos, los cuales están basados en el compromiso, innovación y la adaptabilidad a los cambios del entorno, con el objetivo de impulsar el cambio, la flexibilidad y libertad las cuales son alentadas y retribuidas.

2.2.1.4. Principales teorías sobre cultura organizacional.

Schein (1983) explica:

Una cultura organizacional depende de un número de personas que interactúan entre sí con el propósito de lograr algún objetivo en su entorno definido. Por lo que define la cultura organizacional como el patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas. (p. 14)

Asimismo, Denison (1996) refuerza las ideas anteriores y expresa que: “El significado está planteado por la socialización y una gran variedad de grupos las cuales son identificados en el lugar de trabajo” (p. 634). A su vez esta sigue ciertos patrones en la organización como la armonía, conflictos y contradicciones que se presenten.

Posteriormente Ritter (2008) plantea: “La cultura organizacional, es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización ya que tiene en su origen un conjunto de creencias y valores compartidos” (p. 41). En ese sentido, de manera similar se entiende como el conjunto de necesidades, valores, expectativas, creencias, políticas y normas las cuales son aceptadas y practicadas por los miembros de la organización.

En este sentido, la cultura organizacional en pleno siglo XXI forma un elemento muy importante respecto a la competitividad y productividad dentro de la empresa, ya que brinda aportes positivos en el trabajo e intercambio de ideas. Por ende, esta facilita la ejecución de las actividades, creando un clima de compañerismo y un trabajo favorable en lo que respecta a la producción.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable cultura organizacional.

Ritter (2008) informa que una cultura organizacional logra definir los límites, pautas o las normas las cuales generan un valor a la organización como también a sus miembros lo cual tiene como función primaria la identificación, integración, coordinación y la agrupación.

A. Identidad.

Su función aplica en ¿Quiénes somos? y en la personalidad de la organización, ya que cada miembro tiene un perfil en especial, es por lo que la empresa u

organización plantea posibilidades para que los propios miembros tengan un perfil que potencie el reconocimiento de la empresa.

Los indicadores de la dimensión identidad que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Autoconciencia. Esta implica reconocer los estados de ánimo, recursos y conocer ciertas emociones y en cómo nos afecta, dando una idea más amplia sobre nuestras virtudes y puntos débiles.
- Formación. Esta ejerce el cambio en la cultura de una empresa, es la formación, en como aprender y desaprender, ya que abre la mente a nuevas ideas.
- Capacitación dinámica. Tiene como objetivo eliminar el estrés de las personas con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.

B. Adaptabilidad.

Es la capacidad que tienen los colaboradores para adaptarse a las condiciones coyunturales por las que puede pasar la organización. Los indicadores considerados de la dimensión adaptabilidad son:

- Aprendizaje de la empresa. Son los conocimientos que adquiere el colaborador de la empresa por el tiempo de permanencia que tiene en la empresa.
- Orientación al cambio. Es la predisposición que tiene el colaborador para salir de su zona de confort.
- Orientación al cliente. Es la capacidad que tiene el colaborador para brindar un servicio de calidad.

C. Consistencia.

La consistencia es el valor que tienen las acciones que realiza cada colaborador de forma organizada acorde a las condiciones de la empresa.

Los indicadores de la dimensión consistencia que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Coordinación de trabajo. Son las acciones que se realiza en la organización para cumplir con las metas planteadas.
- Práctica de valores. Es la práctica diaria de las buenas acciones y comportamiento de los colaboradores de acuerdo con la filosofía de la empresa.
- Logro de acuerdos. Es el consenso al que se llega luego de una discrepancia de conceptos o comportamientos dentro de la organización.

D. Misión y visión.

La misión es la comprensión de los fundamentos organizacional es, es la razón de ser de la organización para el logro de sus fines, metas y objetivos que se plantean para su desarrollo. Por otro lado, la visión es la mirada hacia adelante, es decir, es lo que la organización aspira a ser dentro de un plazo que se planifica.

Los indicadores de la dimensión visión y misión que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Aplicación de estrategias. Es la aplicación de criterios válidos que se aplican para el desarrollo de los objetivos de la empresa.
- Propósitos estratégicos. Son las aspiraciones que tiene la organización como parte de su desarrollo.
- Cumplimiento de metas. Son los logros que tiene la empresa como parte de su desarrollo.

Estas dimensiones son muy importantes, ya que condiciona la cultura de una organización y el nivel de competitividad en el sector, como también el grado de

complejidad técnica de los productos, niveles de saturación del mercado, pautas de consumo, perfil de competidores como también en la cobertura geográfica, etc.

2.2.2. Base teórica de la variable trabajo en equipo

2.2.2.1. Definiciones de trabajo en equipo.

Se entiende como trabajo en equipo a la unión de dos o más personas organizadas de manera determinada, con el fin de cooperar para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto. Por lo que:

Huerta y Rodríguez (2014) mencionan que el trabajo en equipo está basado en la progresión de metodologías, procedimiento y estrategias las cuales son utilizadas por un conjunto de personas con el objetivo y metas que se propusieron.

Daft y Marcic (2006) consideraron que: “Un equipo es una unidad de dos o más personas que interactúan y coordinan su trabajo para lograr una meta específica” (p. 517).

León y Díaz (2013) definieron: “El equipo es el conjunto de individuos que comparten una serie de valores básicos, unidas por una serie de vínculos y por una organización común” (p. 194).

Sin embargo, existe gran variedad de pensamientos sobre trabajo en equipo siendo algunos similares entre sí, ya que en sí es la congregación de personas para la satisfacción de necesidades lo cual están integradas por personas que colaboran en empresas, organizaciones, etc.

2.2.2.2. Características del trabajo en equipo.

Lo que se consideró a tomar en cuenta como punto importante es la demanda de la formación de equipo desde su fase inicial hasta poder conseguir un equipo bien estructurado, con el fin de lograr buenos resultados, por ende, se menciona las etapas

de formación de los equipos. En ese sentido, Daft y Marcic (2006) las etapas de formación de los equipos son:

- Formación. Consiste en un tiempo de orientación y aceptación, en el cual los integrantes se prueban entre ellos, respecto a posibilidades de amistad y orientación de las tareas, encontrando así conductas aceptables a los demás; es así que, durante esta fase la incertidumbre resulta ser alta, debido que los miembros acceden a cualquier poder u autoridad que hubiese, ya sea formales o informales; por lo que, dependen del equipo hasta que establezcan las reglas del juego y conocer lo que se quiere de aquellos.
- Resolución de problemas. Consiste en el surgimiento de las personalidades individuales de cada integrante, asimismo durante esta fase las personas pueden no estar de acuerdo en percepciones de la misión del grupo, además, los miembros pueden realizar artimañas para conseguir puestos, formando así subgrupos basados en intereses comunes, haciendo que el grupo, no tenga una buena conexión, caracterizándose por falta de unidad; a menos que puedan superar ese momento, por lo que, el líder debe tener la función de incentivar la participación en cada uno de sus integrantes.
- Establecimiento de normas. Consiste en la resolución de conflictos, durante esta fase surge la armonía y la unidad en el equipo, desarrollándose un consenso respecto a quien es la persona que tiene el poder y mando, asimismo saber los roles de cada miembro; por lo que, al lograr aceptarse y entenderse entre sí, permitirá resolver las diferencias, logrando un sentido de cohesión; asimismo, el líder debe plantear la unidad en el grupo, aclarando sus normas y los valores.

- Desempeño. En la etapa de desempeño, cada miembro se compromete con la misión del equipo, coordinando entre sí y manejando las discrepancias de forma madura, confrontando los problemas con el objetivo del logro de la meta, por lo que, el líder debe enfocarse en el manejo de un alto desempeño en las actividades.
- Terminación. Esta etapa, suele surgir en los comités y en los equipos que cuentan con una actividad limitada a desempeñar y son divididos para su cumplimiento; durante esta fase, se prioriza las actividades de resumen y desmantelamiento, de manera que las tareas ya no son una prioridad; asimismo, los integrantes pueden sentirse emocionalmente felices acerca del logro de una misión y deprimidos por el quiebre de vínculos establecidos.

2.2.2.3. Tipos de equipos.

Daft y Marcic (2006) concluyen que en las organizaciones existen variedad de tipos de equipos, siendo que la manera más fácil de clasificar a los equipos es en término de aquello que se crea como una parte de la estructura formal de la empresa y su vez los que se crean para incrementar la intervención de los trabajadores.

- Equipos formales. Son creados por la organización como parte de su estructura formal, siendo dos tipos comunes de equipos; equipo vertical y horizontal, los cuales presentan por lo general una relación estructural de tipo vertical y horizontal. Por otra parte, un tercer tipo de equipo formal es aquel que se crea para propósitos especiales.
- Equipo vertical. Consiste en un gerente y sus empleados en una cadena de mando formal, a veces llamada equipo funcional o equipo de mandos, un equipo vertical a veces puede incluir tres o cuatro jerarquías dentro de un departamento funcional; por lo general, el equipo vertical en la organización

consta solo de un departamento. Cuales son, el departamento de análisis financiero, el departamento de contabilidad y el departamento de recursos humanos.

- Equipo horizontal. Los equipos horizontales están formados por empleados con una jerarquía similar pero diferentes áreas de especialización. También se integran de diferentes departamentos, se les asignan tareas específicas y se pueden dividir después de completar las tareas; por lo tanto, los dos tipos más comunes de equipos horizontales son los de comité y fuerza de tarea.
- Equipo especial. Los equipos especiales, a veces llamados equipos de proyecto, se forman fuera de la empresa o de la estructura organizativa para llevar a cabo proyectos particularmente importantes o creativos. Los equipos de trabajo se centran en un objetivo específico y se espera que se disuelvan cuando se completa un proyecto específico. El grupo de trabajo sigue siendo parte de la organización formal y tiene su propia estructura de informes, pero los miembros se ven a sí mismos como una entidad separada.
- Equipos autodirigidos. El compromiso de los empleados a través de los equipos está diseñado para aumentar la participación de los empleados de nivel inferior en la toma de decisiones y la ejecución con el objetivo de mejorar el desempeño. La cooperación de los empleados comienza con el intercambio de información con los empleados o pidiendo sugerencias para mejorar el trabajo; poco a poco, las empresas comienzan a ofrecer más autonomía a los empleados, primero como equipos y luego como autogestión.

2.2.2.4. Principales teorías sobre trabajo en equipo.

Huerta y Rodríguez (2014) teorizan: “Hay dos formas básicas en que se llevan a cabo las tareas en las organizaciones, cada una presenta diferentes ventajas y

desventajas respecto al logro de objetivos” (p. 136). Estas formas que implica el autor son:

- La forma individual. Esta permite mantener la iniciativa y la creatividad de la persona que debe refugiarse en sí misma para poder desarrollar su tarea; además, se logra evitar las controversias, por ende, se acorta el tiempo invertido en la realización de actividades.
- La forma de grupo. Se presenta cuando dos o más personas interactúan con el fin de compartir información y tomar decisiones con el pensamiento de llegar a un objetivo

En otras palabras, trabajo en equipo se caracteriza por poseer rasgos muy definidos lo cual la distingue de otros grupos, teniendo integrantes participativos, socializando con los demás miembros y al mismo tiempo amplían su visión individual del problema o tarea a desarrollar.

A su manera, Koontz y Weihrich (1998) informaron que no existen reglas precisas para la formación de equipo eficaces; sin embargo, se ha comprobado la utilidad de disposiciones como las siguientes, deben estar convencidos del valor, significación, urgencia del propósito de equipo y deben estar seleccionadas de acuerdo con las habilidades requeridas para el cumplimiento del propósito.

Un equipo debe contener la mezcla exacta de habilidades para el cumplimiento de metas grupales, estar comprometidas con un propósito común; adicional a esto, la función de algunos de ellos es hacer propuestas, otros disponen autoridad para tomar decisiones y otros se encargan incluso de la dirección de operaciones.

Asimismo, Koontz y Weihrich (1998) señalan que personas con habilidades necesarias para la realización de tareas, disponen autoridad para decir que hacer, como se hará y cuando se terminará, ya que el equipo es evaluado y recompensado.

Estas habilidades se toman en cuenta para la solución de problemas y toma de decisiones; sin embargo, se prioriza las metas y tareas de la etapa de formación de equipo hasta el cumplimiento del objetivo.

2.2.2.5. Dimensiones de trabajo en equipo.

Huerta y Rodríguez (2014) consideran cuatro dimensiones para la variable trabajo en equipo que resultan importantes a fin de obtener buenos resultados en una organización, las mismas que se mencionará y detallará a continuación.

A. Habilidades.

Las habilidades es la coherencia entre los roles que tienen que desempeñar, el conocimiento técnico que se posee y las habilidades y destrezas de los miembros de los equipos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Los indicadores de la dimensión habilidades que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Clima agradable. Es el ambiente que se vive dentro de la organización y que facilita el trabajo en equipo o multidisciplinario.
- Liderazgo. Es el conjunto de cualidades que tiene una persona para influir positivamente sobre las demás, motivándolas, considerándolas parte importante de la organización.
- Comunicación. Es la forma idónea para transmitir conocimientos e información entre personas o entre diferentes áreas de la organización.

B. Responsabilidades compartidas.

Las responsabilidades compartidas son equivalentes al compromiso y obligación que tienen los colaboradores para con la empresa con la finalidad de lograr los objetivos que se proponen dentro de su planificación o plan de desarrollo. En otras palabras, es el esfuerzo colectivo de todos los miembros de la organización.

Los indicadores de la dimensión responsabilidades compartidas que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Compromiso con las tareas. Es el compromiso afectivo que asumen los colaboradores para el cumplimiento de las metas individuales, es decir, es la predisposición que tienen para desarrollar de la mejor manera sus funciones.
- Apoyo entre compañeros. Es la predisposición que tienen los colaboradores para apoyarse entre ellos mismo para cumplir de la mejor manera sus funciones u obligaciones.
- Cumplimiento de tareas. Es el grado de cumplimiento que tienen los colaboradores con el cumplimiento de las funciones que tienen que realizar dentro de sus áreas de trabajo.

C. Normas internas.

Las normas internas son las condiciones que pone la organización para garantizar el buen funcionamiento de sus actividades, asimismo, la empresa garantiza el cumplimiento de estas normas mediante la aplicación de sanciones o reconocimientos.

Los indicadores de la dimensión normas internas que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Consenso. Son los acuerdos que ocurren dentro de la organización y que garantiza su correcto funcionamiento.
- Normas y tareas. Las normas y tareas son las que indica la organización al momento de designarte en algún área de trabajo.
- Toma de decisiones. La toma de decisiones son acciones que se toman considerando un análisis de la situación y evaluando los pros y contras que asumir tal decisión.

D. Actitudes positivas.

Las actitudes positivas, se refieren a la habilidad que manifiestan los integrantes de un equipo que le permita relacionarse de forma amistosa y sincera, basándose en la consideración y la predisposición a la obtención de mejores resultados.

Los indicadores de la dimensión actitudes positivas que se considera en el desarrollo de la investigación son:

- Integración de los miembros. Es la conformación de los equipos de trabajo, este indicador es importante porque para que un equipo sea bueno tiene que ser multidisciplinario.
- Actitud frente al equipo. Son las manifestaciones de integración que tienen los miembros de un equipo, estas actitudes deben ser positivas para el equipo logre consolidarse.
- Actitud frente a las críticas. Es la forma como un colaborador asume las críticas hacia el equipo o hacía algún miembro del equipo.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Cultura organizacional

Se refiere al conjunto de sentimientos, actitudes, hábitos, creencias y valores las cuales son formas de interacción dentro los grupos de las organizaciones.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la unión de dos o más personas, la cual se organizan para trabajar en cooperación con un objetivo y meta común.

Compromiso

El compromiso se define como el empeño que muestra el trabajador y las oportunidades que esta toma dentro de su área o empresa.

Coordinación

La coordinación consiste en integrar la actividad de departamentos y metas que son planteadas por las empresas.

Identidad

La identidad se entiende como el sentimiento de compromiso e identificación con los sujetos de la organización, tanto en su misión y visión.

Integración

La integración es concibe como acoplarse a un área o puesto dentro de la organización y en cómo se va desarrollando y creciendo dentro de esta.

Consenso

El consenso es el acuerdo que se alcanza, por consentimiento entre miembros de un grupo o varios grupos.

Desmantelamiento

El desmantelamiento se refiere a la clausura, suspensión o cancelación de ciertas actividades.

Divergencia

Movimiento del cual dos cosas se separan o se van apartando de manera progresiva.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio desarrollado pertenece a los estudios de tipo básico porque comprende ampliar los conocimientos sobre un tema o campo específico basado en la revisión de literaturas confiables y relacionados a las variables. En ese sentido, Álvarez (2020) informa que la investigación básica, preside en conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único fin de tener un incremento en el conocimiento de una realidad concreta.

Por otro lado, el nivel de investigación es correlacional porque tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, es decir, la finalidad es medir el nivel de asociación que presentan las variables de estudio. Hernández et al. (2010) señala: “El estudio correlacional tiene como única finalidad; conocer la relación o el grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías y/o variables en un contexto particular” (p. 81).

La investigación se desarrolla mediante el enfoque cuantitativo porque se recoge y analiza los datos tratados mediante procesos estadísticos y numéricos. Al respecto, Tamayo (2007) informa que la investigación cuantitativa parte de una serie de hipótesis, ya que es necesario tener una muestra, ya sea de manera discriminada o aleatoria, ya que para realizar un estudio cuantitativo es necesario disponer de una teoría ya establecida.

Diseño de investigación

La investigación se desarrolló mediante un diseño no experimental, porque las variables no fueron manipuladas ni controladas y se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural. Al respecto, Hernández et al. (2010) definen: “La investigación no experimental como estudio se realiza sin la manipulación

deliberada de las variables y en los que se observa los fenómenos en su ambiente natural para así después analizarlos” (p. 149).

3.2. Población y muestra

Población

La investigación consideró una población de 100 trabajadores del área de obras de la empresa constructora Hercisa Contratistas Generales S.A.C. respecto a la población, Stracuzzi y Pestana (2010) expresan: “Es el conjunto de unidades que desea obtener información ya que sobre esta es las que se van a generar conclusiones” (p. 105). Por otro lado, Arias (2012) indica: “Un conjunto finito o finito de elementos con ciertas características comunes para lo cual serán extensivas las conclusiones de dicha investigación, ya que está delimitada por el problema y por los objetivos de estudio” (p. 81).

Tabla 1

Distribución de la población de trabajadores de la empresa

Áreas	Número de colaboradores	%
Construcción	80	80
Iluminación	20	20
Total	100	100%

Muestra

Tamayo (2007) afirma que la muestra es un grupo de individuos la cual es tomada de una población, con el fin de estudiar un fenómeno estadístico.

En el trabajo de investigación se consideró un muestreo no probabilístico por conveniencia conformada por 74 trabajadores del área de obras que comprende el área de construcción e iluminación. Asimismo, el tamaño de la muestra se calculó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Población	N	100
Nivel de confianza	Z	1.95
Proporción de la población	p	0.240
Complemento de la proporción de la población	q	0.760
Nivel de precisión	d	0.05
Tamaño de la muestra	n	74

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Existe relación significativa entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

Existe relación significativa entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la variable cultura organizacional

Ritter (2008) considera la cultura organizacional un aspecto importante que potencie la adaptación de un cambio constante, ya que esta viene siendo influenciada por la globalización, la apertura económica, la competitividad, siendo esta última clave

fundamental del éxito de la organización.

Definición operacional de la variable cultura organizacional

La cultura organizacional considera cuatro dimensiones de acuerdo los aportes de los teóricos principales que considera el estudio, a su vez estas dimensiones se desagregan en 12 indicadores que permitieron conformar un cuestionario de 36 ítems valorados en escala Likert.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Tipo de medida
Identidad	- Formación.	1 al 9		
	- Autoconciencia.			
	- Capacitación dinámica.			
Adaptabilidad	- Orientación al cambio.	10 al	1. Nunca	Bueno
	- Orientación al cliente.	18	2. Casi nunca	[138 - 176)
	- Aprendizaje de la empresa.		3. A veces	Regular
	- Práctica de valores	19 al	4. Casi	[93 - 138)
Consistencia	- Logro de acuerdos	27	siempre	Malo
	- Coordinación de trabajo.		5. Siempre	[64 - 93)
	- Propósitos estratégicos.	28 al		
Misión y visión	- Cumplimiento de metas.	36		
	- Aplicación de estrategias.			

Definición conceptual de la variable trabajo en equipo

Daft y Marcic (2006) consideraron: “Un equipo es una unidad de dos o más personas que interactúan y coordinan su trabajo para lograr una meta específica, en base a los objetivos de la empresa u organización” (p. 517).

Definición operacional de la variable trabajo en equipo

El trabajo en equipo considera cuatro dimensiones de acuerdo con los aportes de los teóricos principales que considera el estudio, a su vez estas dimensiones se

desagregan en 12 indicadores que permitieron conformar un cuestionario de 36 ítems valorados en escala Likert.

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de la variable trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Tipo de medida
Habilidades	- Liderazgo	1 al 9		
	- Comunicación			
	- Clima agradable			
Responsabilidades compartidas	- Apoyo entre compañeros	10 al	1. Nunca 2. Casi nunca	Bueno [151 - 177) Regular
	- Cumplimiento de tareas	18		
	- Compromiso con las tareas			
Normas internas	- Normas y tareas	19 al	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	[110 - 151) Malo [75 - 110)
	- Toma de decisiones	27		
	- Consenso			
Actitudes positivas	- Actitud frente al equipo	28 al		
	- Actitud frente a las críticas			
	- Integración de los miembros.			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El trabajo de investigación tuvo como método de investigación el método hipotético deductivo, que consiste en plantear una hipótesis en base a un hecho real suscitado, el cual posteriormente será comprobado. Al respecto, Bastis (2021) refiere que el método hipotético deductivo, es la investigación que parte de una teoría sobre el funcionamiento de las cosas, asimismo deriva de ella hipótesis comprobables.

Técnica de investigación

La investigación tuvo como técnica la encuesta con el objetivo de medir recoger los datos que permitieron medir las variables y sus asociaciones. Al respecto, Carrasco (2005) menciona que la encuesta es una técnica de investigación social

para la exploración, indagación y recolección de datos, a través de interrogantes perfectamente formulados de manera directa o indirectamente a los sujetos a estudiar.

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

En base a la recolección de los datos se utilizó dos instrumentos las cuales miden de manera independiente las variables con el fin de correlacionarlas. Respecto al primer instrumento aplicado fue un cuestionario de cultura organizacional y respecto al segundo instrumento aplicado fue un cuestionario de trabajo en equipo aplicado a los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao. Al respecto, Arias (2012) señala: “El cuestionario es una modalidad de encuesta la cual se realiza de manera escrita con serie de preguntas” (p. 72).

Instrumento I. Cuestionario de la variable cultura organizacional

Nombre	: Cuestionario de cultura organizacional
Autor	: Víctor Raúl Vargas Arévalo
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos aproximadamente
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas G.
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario sirve para medir las cuatro dimensiones de la variable cultura organizacional en la empresa Hercisa Contratistas Generales como la identidad, la consistencia, la adaptabilidad y la visión/misión. Dicho cuestionario está conformado por 36 ítems elaborados en función de sus dimensiones y sus indicadores apropiados según los expertos y el análisis de confiabilidad.

Normas de aplicación

La aplicación es de forma individual y la persona evaluada debe marcar una de las cinco opciones de cada proposición, tomando en cuenta la confidencialidad, teniendo en cuenta los criterios de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Normas de calificación

Para obtener los resultados, se aplicó la suma de las puntuaciones parciales por dimensiones, así como el total de la prueba que permita valorar la variable.

Instrumento II. Cuestionario trabajo en equipo

Nombre	: Cuestionario de trabajo en equipo
Autor	: Víctor Raúl Vargas Arévalo
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual
Duración	: 20 minutos aproximadamente
Aplicación	: colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

Descripción

El cuestionario sirve para medir las cuatro dimensiones de la variable del trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales, como las habilidades, las responsabilidades compartidas, las normas internas y la actitud positiva. Dicho cuestionario está conformado por 36 ítems elaborados considerando sus dimensiones y sus indicadores, asimismo, esta prueba demostró niveles adecuados de confiabilidad.

Normas de aplicación

La aplicación es de forma individual, la persona evaluada debe marcar una de las cinco opciones de cada proposición, tomando en cuenta la confidencialidad,

teniendo en cuenta los criterios de: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Normas de calificación

Para obtener los resultados, se sumó las puntuaciones parciales por dimensiones, así como el total de la prueba que permita valorar la variable trabajo en equipo y sus factores.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Los resultados obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico e informativo llamado SPSS versión 25, con el fin de obtener resultados que permitan colegir en conclusiones significativas. Los resultados ejecutados corresponden al análisis de fiabilidad, análisis descriptivo de las variables principales, dimensiones, contrastación de hipótesis general y específicas.

Se realizó primero el procesamiento de los datos, en base a una prueba piloto que consta de una muestra más pequeña, a fin de poder comprobar la viabilidad y poder obtener los resultados. A este piloto se le procesa los datos para ver el análisis de fiabilidad y confiabilidad para su aplicación en campo.

Posteriormente, se realiza el procesamiento con la muestra escogida para ver el nivel de fiabilidad de cada instrumento. Después de ello, se realiza la prueba de normalidad para conocer con qué método de correlación se contrasta los resultados, luego del resultado obtenido, se utiliza el coeficiente de correlación de R de Pearson que permite contrastar la hipótesis general e hipótesis específicas, llegando así a conclusiones significativas para el trabajo. Asimismo, se realiza el procesamiento de datos para el análisis descriptivo de las variables y dimensiones.

Por último, se observa, analiza e interpretan los resultados obtenidos para poder realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones correspondientes al tema de investigación.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable cultura organizacional

El análisis de validez del cuestionario de cultura organizacional, antes de pasar por la prueba de confiabilidad, paso por el análisis de validez interna mediante el criterio de jueces designados por la universidad. Estos jueces brindaron recomendaciones para mejorar los ítems y una vez corregidos otorgaron su calificación de aplicable.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario de cultura organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mag. Chura Alegre Mario Edgar	Aplicable
Mag. Pajuelo Rodríguez James Arístides	Aplicable
Mag. Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable

Validez del instrumento de la variable trabajo en equipo

El análisis de validez del cuestionario de trabajo en equipo, antes de pasar por la prueba de confiabilidad, paso por el análisis de validez interna mediante el criterio de jueces designados por la universidad. Estos jueces brindaron recomendaciones que permitieron mejorar los ítems y que luego de haber subsanados las observaciones decidieron otorgar la calificación de aplicable.

Tabla 5

Resultados de validación del cuestionario de trabajo en equipo

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mag. Chura Alegre Mario Edgar	Aplicable
Mag. Pajuelo Rodríguez James Arístides	Aplicable
Mag. Tamara Reyes Carhuapoma	Aplicable

La validez del cuestionario es importante porque garantiza que los ítems realmente permiten medir las variables que indican medir.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Análisis de confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional.

El análisis de confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional se realizó con las puntuaciones recogidas de las unidades de análisis y fueron procesadas en el estadístico alfa de Cronbach, considerando que los ítems considerados presentan alternativas politómicas.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	36

Respecto a los resultados obtenidos en la tabla 6 se evidencia un coeficiente alfa de Cronbach de 0.977, que permite determinar que el cuestionario presenta una consistencia muy alta siendo adecuado para el recojo de datos de las unidades de análisis.

Análisis de confiabilidad del cuestionario de trabajo en equipo.

El análisis de confiabilidad del cuestionario de trabajo en equipo se realizó con las puntuaciones recogidas de las unidades de análisis y fueron procesadas en el estadístico alfa de Cronbach, considerando que los ítems consideran la escala de Likert con cinco alternativas.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de variable trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	36

Respecto a los resultados obtenidos en la tabla 7 se evidencia un coeficiente alfa de Cronbach de 0.976, que permite determinar que el cuestionario presenta una consistencia muy alta siendo adecuado para el recojo de datos de la muestra.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

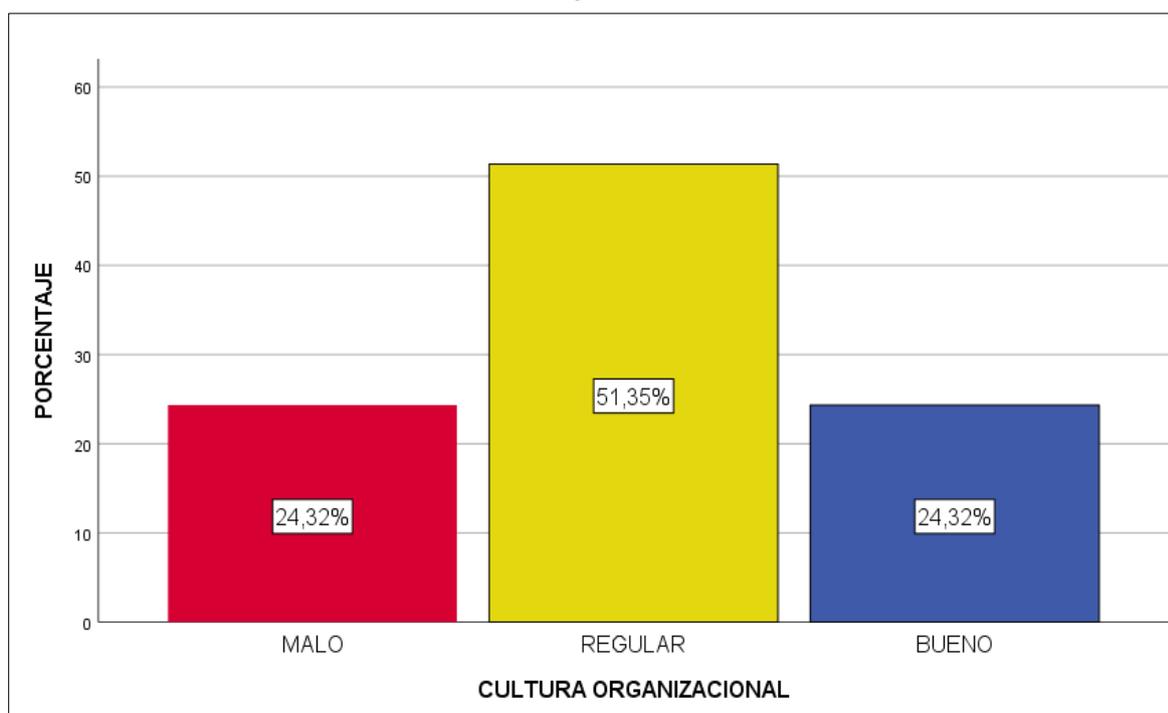
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	24,3
Regular	38	51,4
Bueno	18	24,3
Total	74	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional



En los resultados de la figura 1 se puede observar que 38 colaboradores que representan el 51.35% de los colaboradores mencionan que la cultura organizacional es de nivel regular, mientras que 18 colaboradores que representan el 24.32% de los colaboradores mencionan que la cultura organizacional es de nivel malo, y 18 colaboradores que representan el 24.32% mencionan que la cultura organizacional es de nivel bueno.

Resultados descriptivos de la variable trabajo en equipo

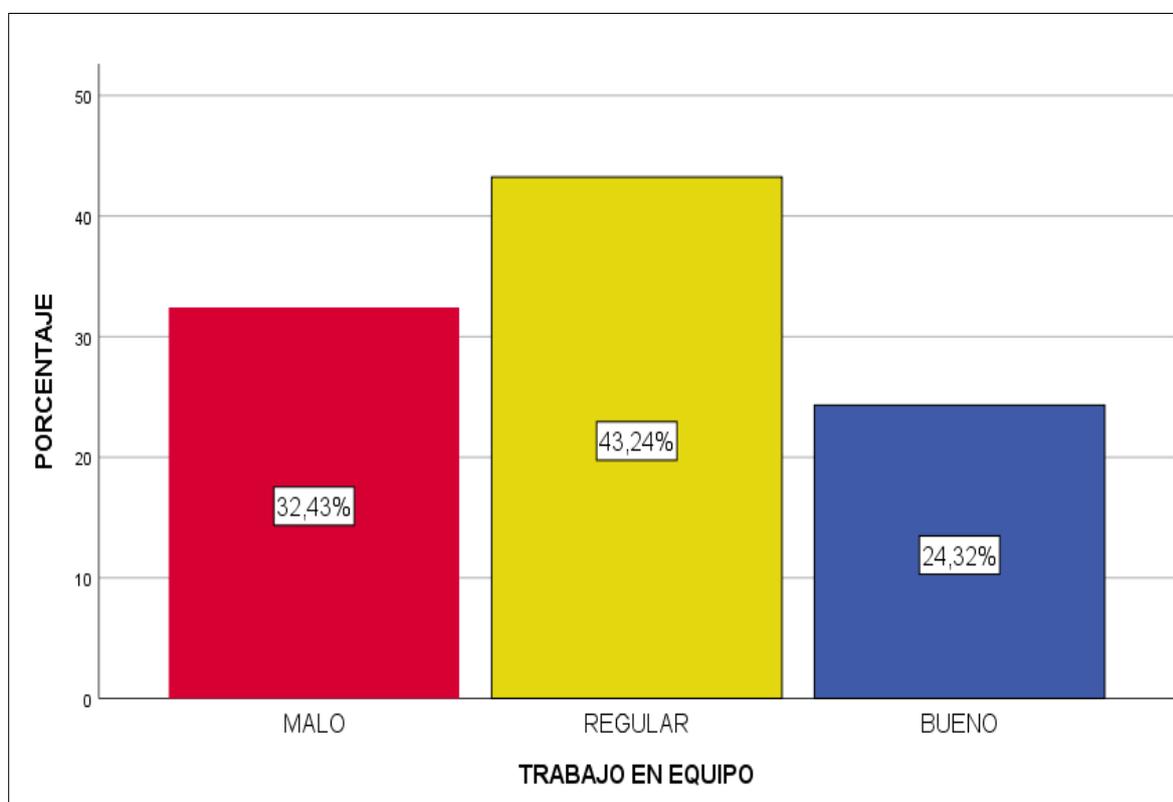
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	24	32,4
Regular	32	43,2
Bueno	18	24,3
Total	74	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable trabajo en equipo



En los resultados de la figura 2 se puede observar que 32 colaboradores que representan el 43.24% de los colaboradores mencionan que el trabajo en equipo se desarrolla en nivel regular, mientras que 24 colaboradores que representan el 32.43% de los colaboradores mencionan que el trabajo en equipo se desarrolla en nivel malo, y 18 colaboradores que representan el 24.32% de los colaboradores mencionan que el trabajo en equipo se desarrolla en nivel bueno.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de cultura organizacional

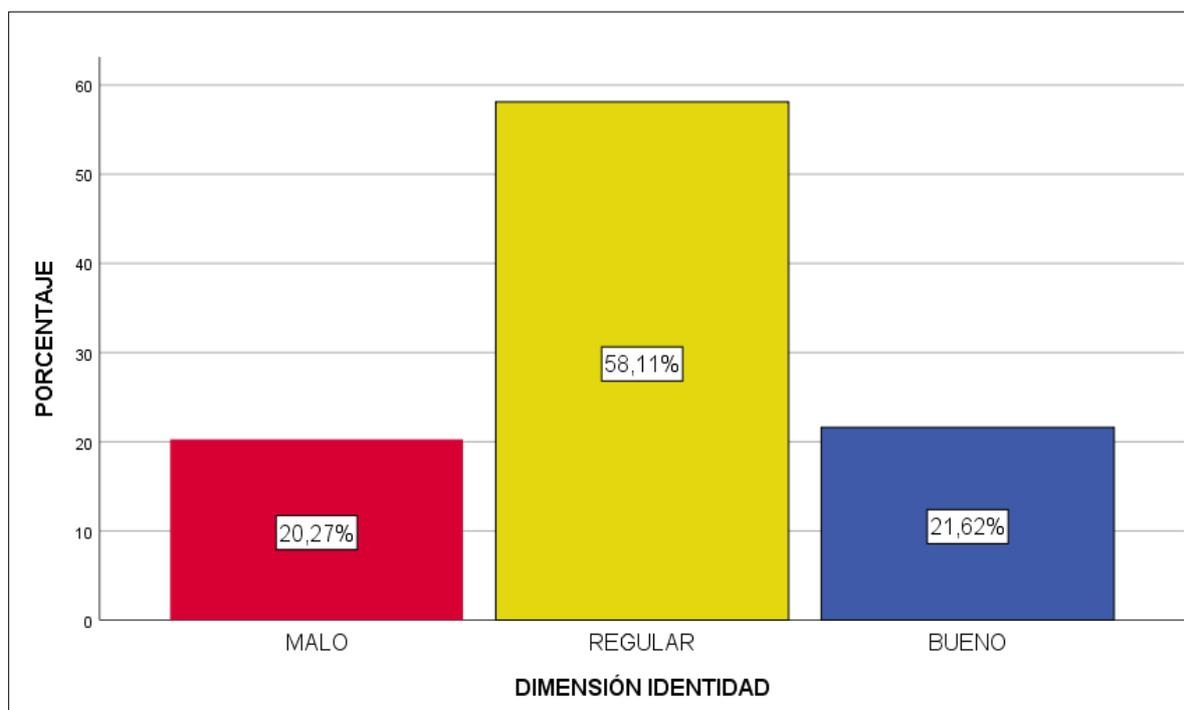
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión identidad

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	15	20,3
Regular	43	58,1
Bueno	16	21,6
Total	74	100,0

Figura 3

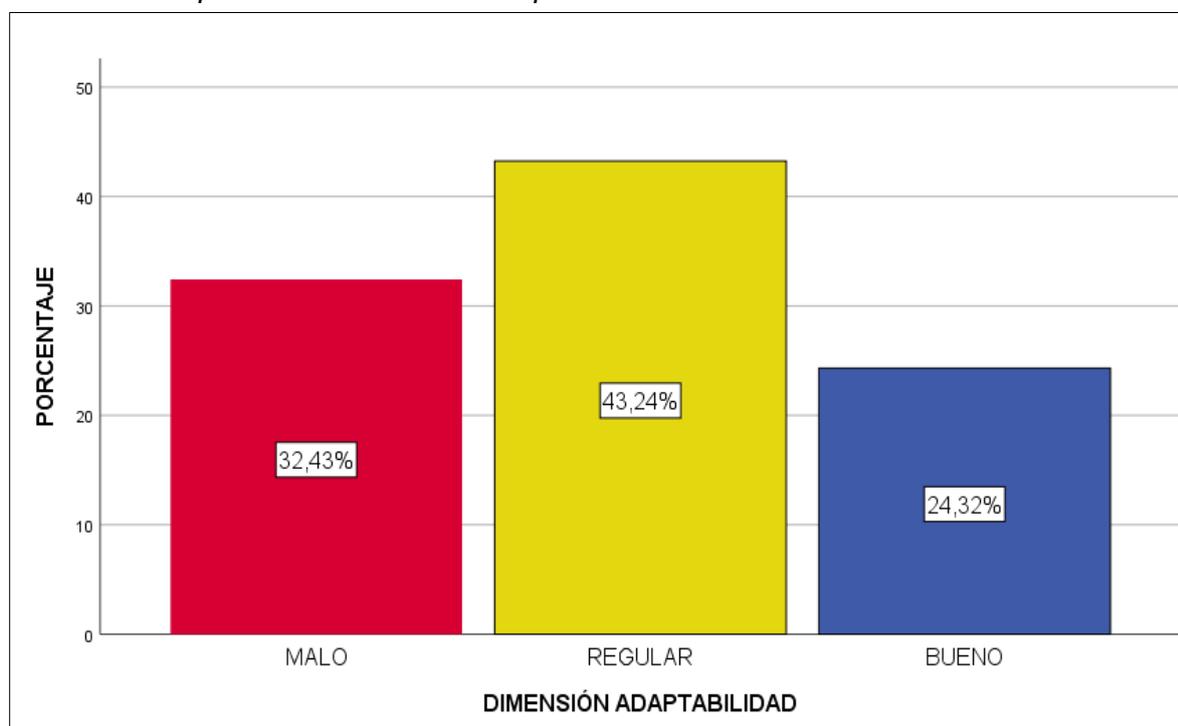
Análisis descriptivo de la dimensión identidad



En los resultados de la figura 3 se puede observar que 43 colaboradores que representan el 58.11% de los colaboradores mencionan que la identidad con la organización es de nivel regular, mientras que 16 colaboradores que representan el 20.27% de los colaboradores mencionan que la identidad con la organización es de nivel malo, y 15 colaboradores que representan el 21.62% mencionan que la identidad con la organización es de nivel bueno.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad*

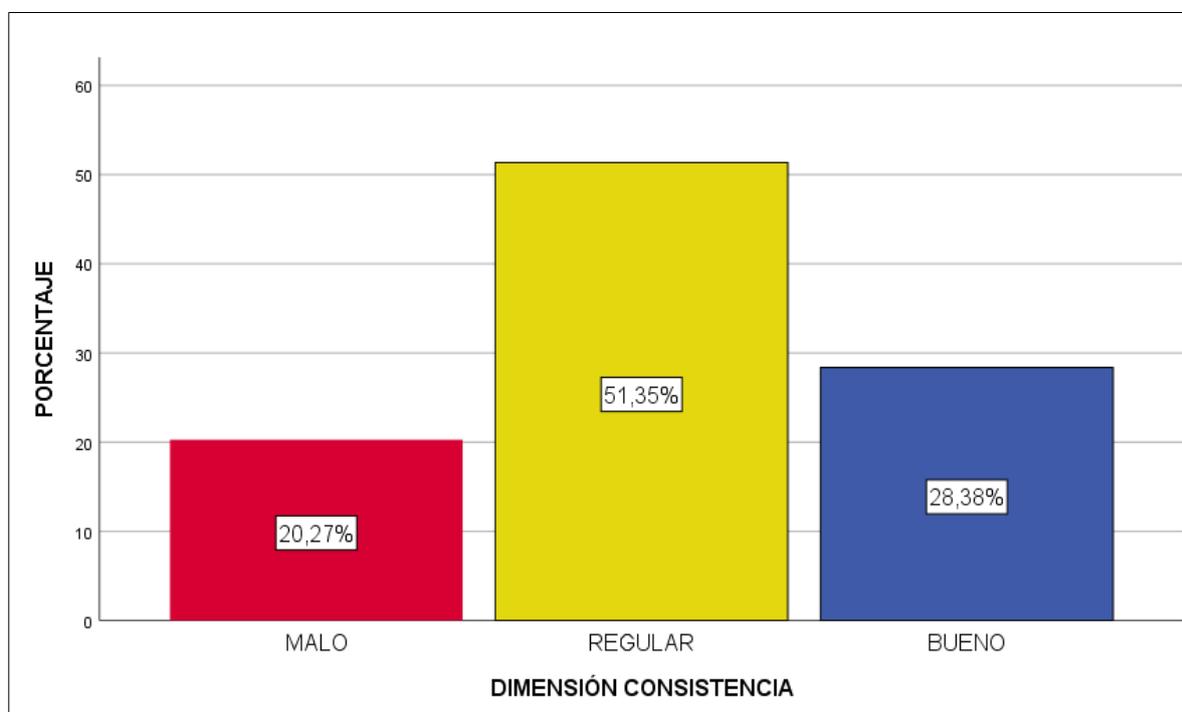
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	24	32,4
Regular	32	43,2
Bueno	18	24,3
Total	74	100,0

Figura 4*Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad*

En los resultados de la figura 4 se puede observar que 32 colaboradores que representan el 43.24% de los colaboradores mencionan que su adaptabilidad con la organización es de nivel regular, mientras que 24 colaboradores que representan el 32.43% de los colaboradores mencionan que su adaptabilidad con la organización es de nivel malo, y 18 colaboradores que representan el 24.32% mencionan que la su adaptabilidad con la organización es de nivel bueno. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no se adaptan fácilmente con la filosofía de la empresa.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión consistencia*

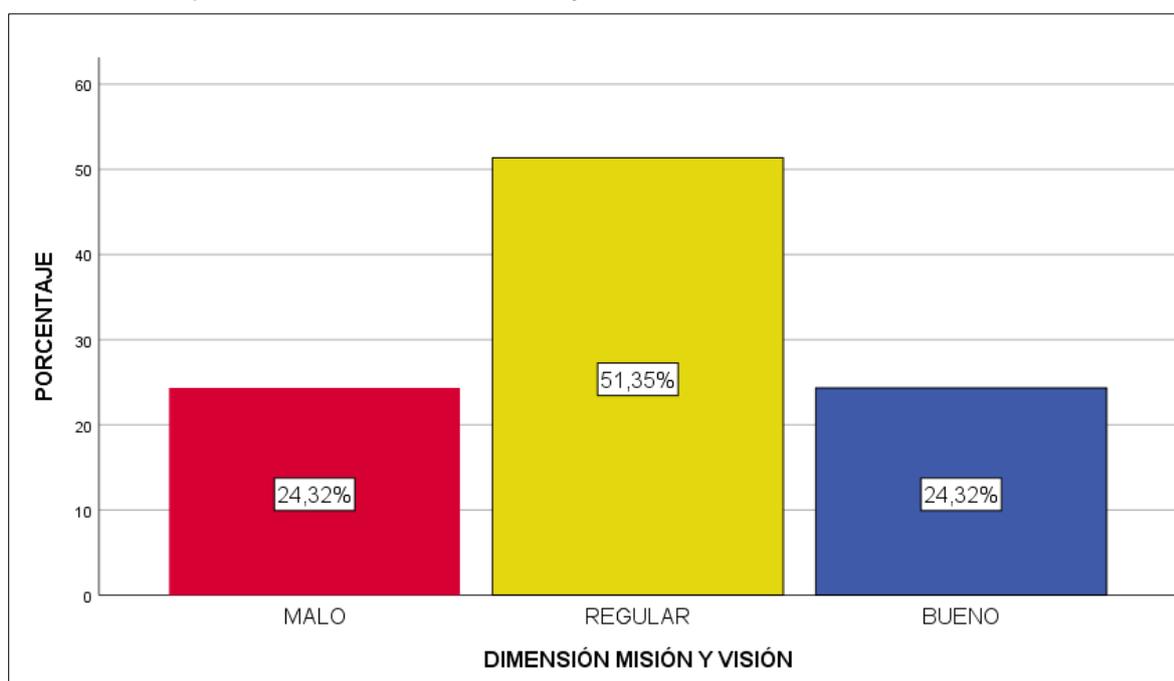
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	15	20,3
Regular	38	51,4
Bueno	21	28,4
Total	74	100,0

Figura 5*Análisis descriptivo de la dimensión consistencia*

En los resultados de la figura 5 se puede observar que 38 colaboradores que representan el 51.35% de los colaboradores mencionan que su consistencia con la organización es de nivel regular, mientras que 21 colaboradores que representan el 28.38% de los colaboradores mencionan que su consistencia con la organización es de nivel bueno, y 15 colaboradores que representan el 20.27% mencionan que su consistencia con la organización es de nivel malo. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no sienten que la organización se preocupa por su desarrollo personal y profesional.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la dimensión misión y visión*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	24,3
Regular	38	51,4
Bueno	18	24,3
Total	74	100,0

Figura 6*Análisis descriptivo de la dimensión misión y visión*

En los resultados de la figura 6 se puede observar que 38 colaboradores que representan el 51.35% de los colaboradores mencionan que el conocimiento de la misión y la visión de la organización es de nivel regular, mientras que 18 colaboradores que representan el 24.32% de los colaboradores mencionan que el conocimiento de la misión y la visión de la organización bueno, y 18 colaboradores que representan el 24.32% mencionan que el conocimiento de la misión y la visión de la organización malo. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores desconocen la misión y la visión de la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones del trabajo en equipo

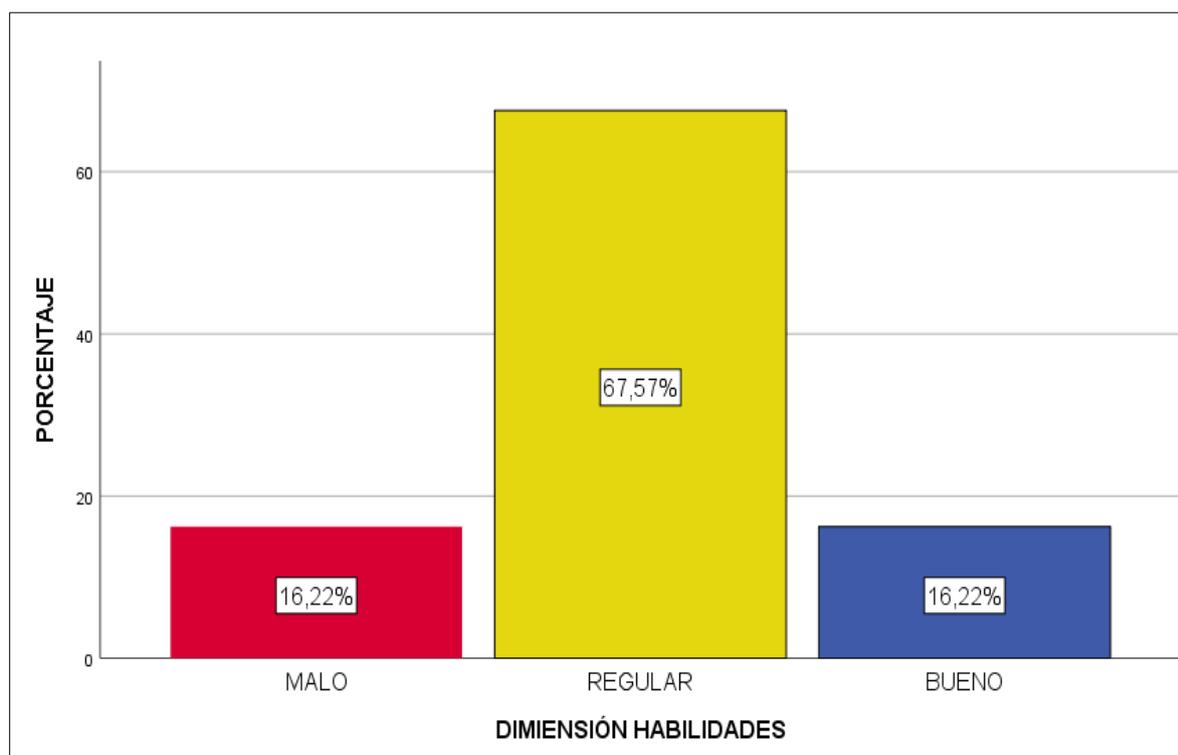
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión habilidades

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	12	16,2
Regular	50	67,6
Bueno	12	16,2
Total	74	100,0

Figura 7

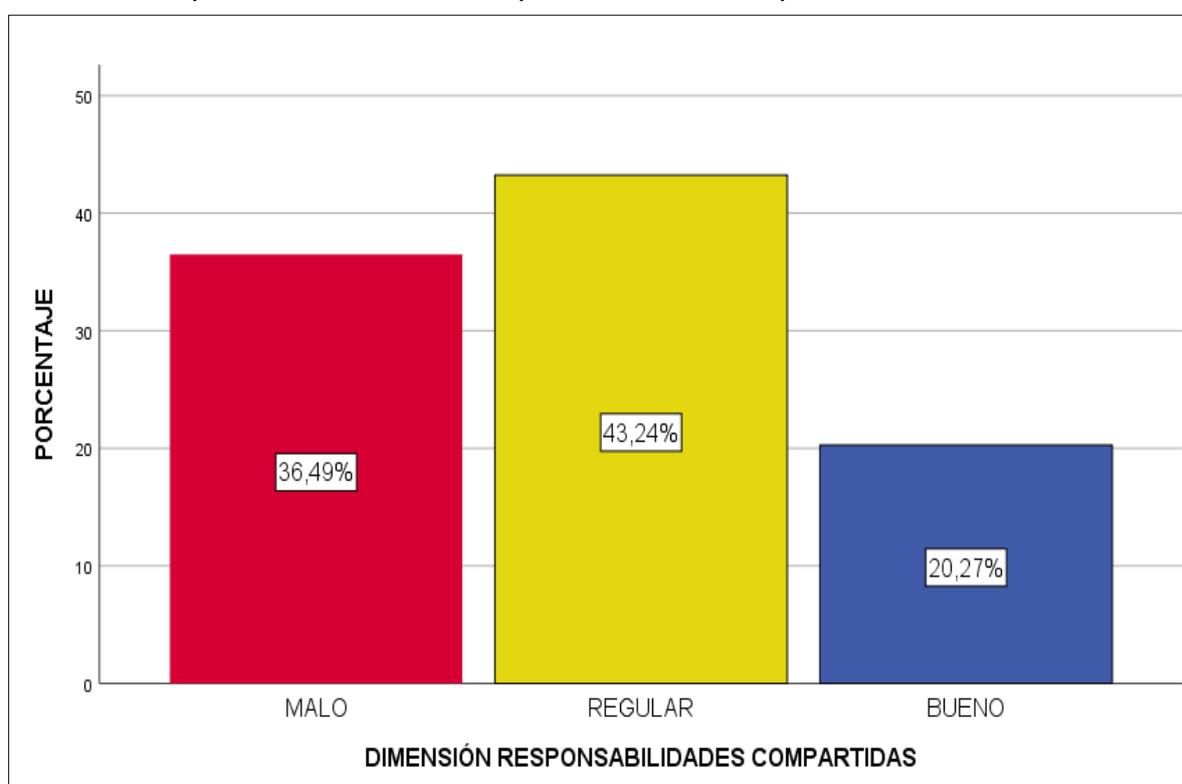
Análisis descriptivo de la dimensión habilidades



En los resultados de la figura 7 se puede observar que 50 colaboradores que representan el 67.57% de los colaboradores mencionan que la aplicación de sus habilidades es de nivel regular, mientras que 12 colaboradores que representan el 16.22% de los colaboradores mencionan que la aplicación de sus habilidades es de nivel bueno, y 12 colaboradores que representan el 16.22% mencionan que la aplicación de sus habilidades es de nivel malo. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no tienen la predisposición de aplicar todas sus habilidades.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidades compartidas*

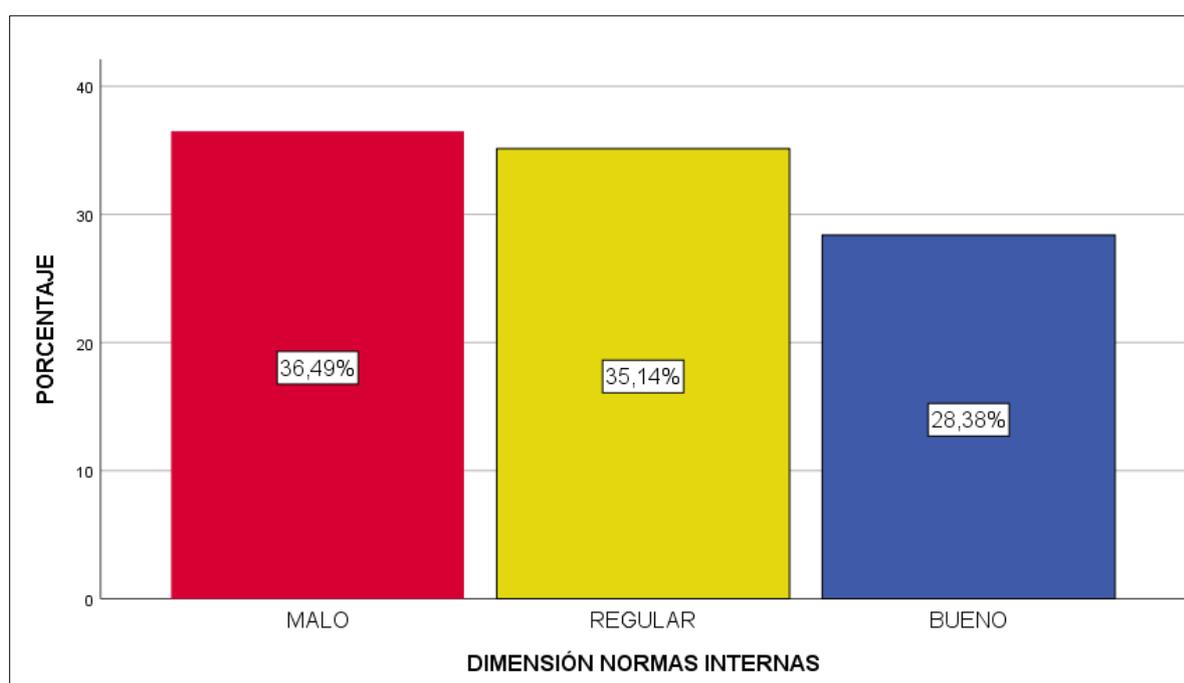
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	27	36,5
Regular	32	43,2
Bueno	15	20,3
Total	74	100,0

Figura 8*Análisis descriptivo de la dimensión responsabilidades compartidas*

En los resultados de la figura 8 se puede observar que 32 colaboradores que representan el 43.24% de los colaboradores mencionan que las habilidades compartidas son de nivel regular, mientras que 27 colaboradores que representan el 36.49% de los colaboradores mencionan que las habilidades compartidas son de nivel malo, y 15 colaboradores que representan el 20.27% mencionan que las habilidades compartidas son de nivel malo. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores sienten la necesidad de no asumir responsabilidad en el grupo.

Tabla 16*Análisis descriptivo de la dimensión normas internas*

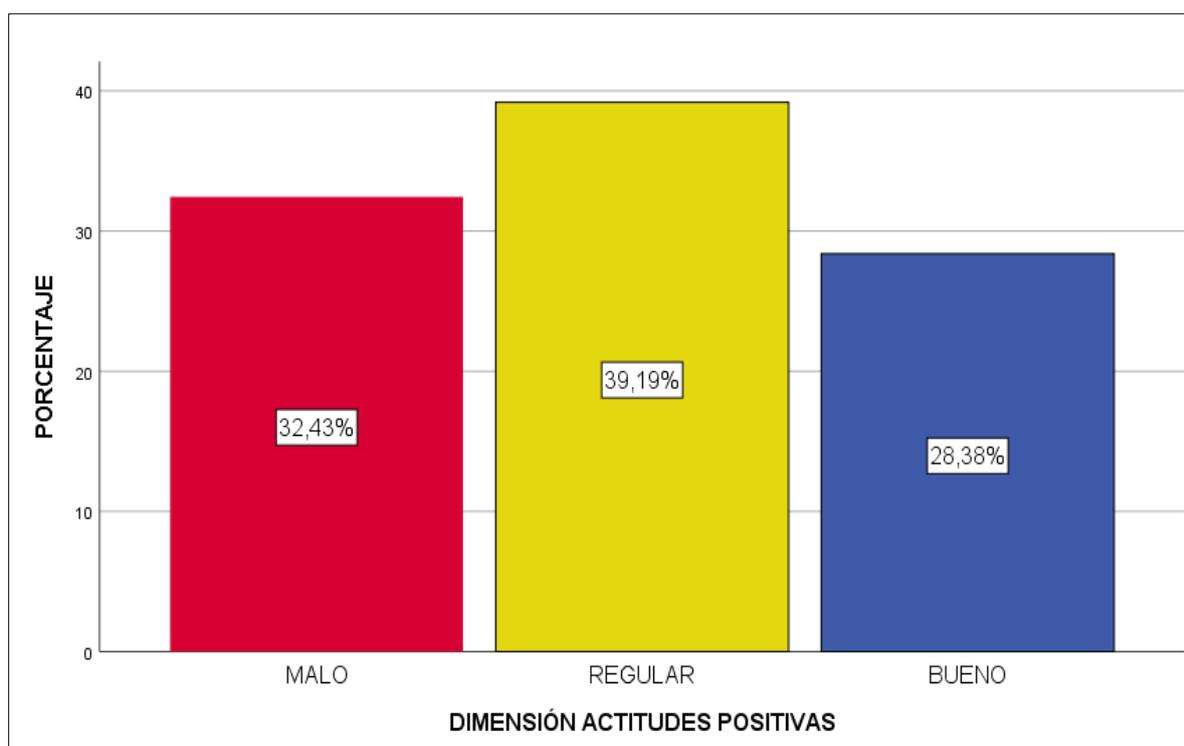
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	27	36,5
Regular	26	35,1
Bueno	21	28,4
Total	74	100,0

Figura 9*Análisis descriptivo de la dimensión normas internas*

En los resultados de la figura 9 se puede observar que 27 colaboradores que representan el 36.49% de los colaboradores mencionan que el cumplimiento de las normas internas es de nivel malo, mientras que 26 colaboradores que representan el 35.14% de los colaboradores mencionan que el cumplimiento de las normas internas es de nivel regular, y 21 colaboradores que representan el 28.38% mencionan que el cumplimiento de las normas internas es de nivel bueno. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas internas de la empresa.

Tabla 17*Análisis descriptivo de la dimensión actitudes positivas*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	24	32,4
Regular	29	39,2
Bueno	21	28,4
Total	74	100,0

Figura 10*Análisis descriptivo de la dimensión actitudes positivas*

En los resultados de la figura 10 se puede observar que 29 colaboradores que representan el 39.19% de los colaboradores mencionan que las actitudes positivas son de nivel regular, mientras que 24 colaboradores que representan el 32.43% de los colaboradores mencionan que las actitudes positivas son de nivel malo, y 21 colaboradores que representan el 28.38% mencionan que las actitudes positivas son de nivel bueno. Estos resultados permiten mencionar que los colaboradores no muestran actitudes positivas hacia el trabajo en equipo.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

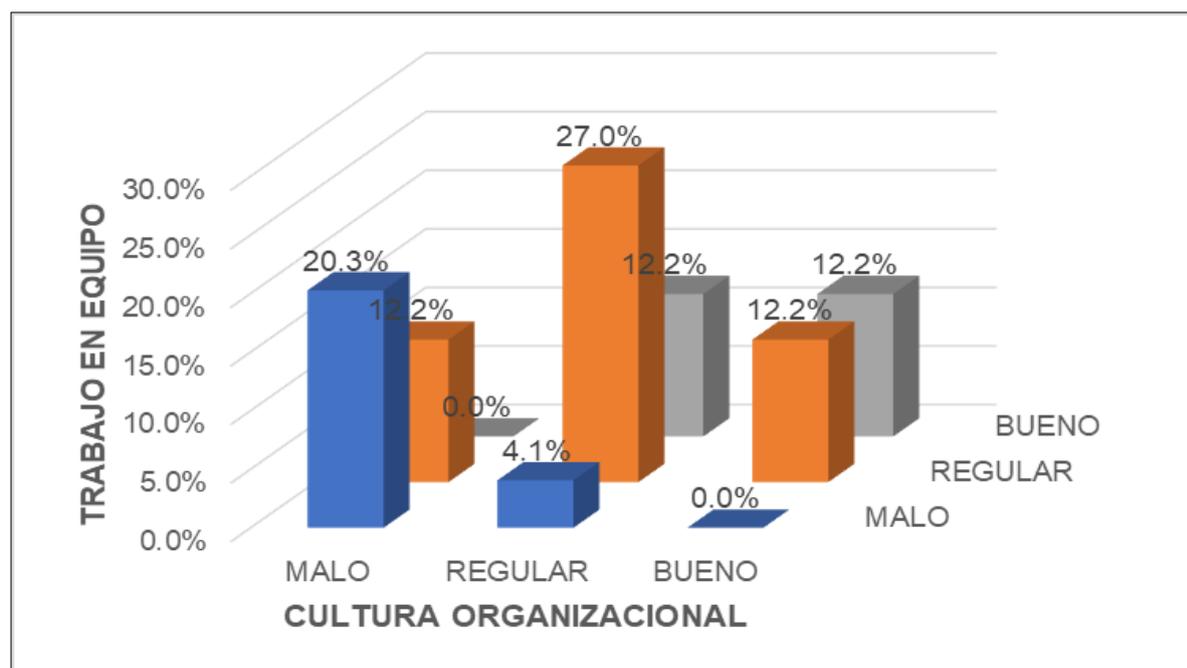
Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo

Cultura Organizacional	Trabajo en equipo						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	15	20.3%	3	4.1%	0	0.0%	18	24.3%
Regular	9	12.2%	20	27.0%	9	12.2%	38	51.4%
Bueno	0	0.0%	9	12.2%	9	12.2%	18	24.3%
Total	24	32.4%	32	43.2%	18	24.3%	74	100.0%

Figura 11

Distribución porcentual entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo



Según los resultados de la tabla 18, el 24.3% de los colaboradores considera que la cultura organizacional es mala, un 51.4% considera que la cultura organizacional es regular y un 24.3% considera que la cultura en la empresa es buena. Asimismo, el 24.3% de los colaboradores considera que el trabajo en equipo es de nivel bueno, un 43.2% de los colaboradores considera que el trabajo en equipo es de nivel regular y 32.4% de los colaboradores considera que el trabajo en equipo

es malo. Por otro lado, el 20.3% de los colaboradores manifiestan las variables cultura organizacional y trabajo es equipo se relacionan de manera positiva, el 27% de los colaboradores manifiestan que la relación entre las variables es regular y el 12.2% de los colaboradores manifiestan que las variables cultura organización y trabajo en equipo presentan una buena relación.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

Tabla 19

Prueba de normalidad de la cultura organizacional y el trabajo en equipo

		Cultura organizacional	Trabajo en equipo
N		74	74
Parámetros normales ^{a,b}	Media	115,62	130,58
	Desv. Desviación	30,305	26,973
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,092	,133
	Positivo	,092	,133
	Negativo	-,076	-,102
Estadístico de prueba		,092	,133
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla 19 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y trabajo en equipo. Estos resultados muestran que los puntajes de ambas variables se aproximan a una distribución normal puesto que el nivel de significancia es mayor al 0.05, asimismo, estos resultados permiten determinar que la prueba de hipótesis de debe realizar con un estadístico inferencial de correlación paramétrico, siendo para el caso del estudio la prueba de correlación R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

H_a. Existe relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$)

Condicionante: Sig. < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

Sig. > 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 20

Resultado de correlación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo

		Trabajo en equipo
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,855**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	74

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

En la tabla 20 se presentan los resultados de la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Asimismo, se observa un resultado de correlación de Pearson de 0.855, lo que indica que la cultura organizacional y el trabajo en equipo presentan una correlación alta según las consideraciones de los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

H₁. Existe relación entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la identidad y el trabajo en equipo

		Trabajo en equipo
Identidad	Correlación de Pearson	,691**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	74

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

En la tabla 21 se presentan los resultados de la relación entre dimensión identidad y la variable trabajo en equipo, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Asimismo, se observa un resultado de correlación de Pearson de 0.691, lo que indica que la identidad y el trabajo en equipo presentan una correlación moderada según las consideraciones de los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

H₂. Existe relación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

Tabla 22

Resultado de correlación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo

		Trabajo en equipo
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	,858**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	74

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

En la tabla 22 se presentan los resultados de la relación entre dimensión adaptabilidad y la variable trabajo en equipo, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Asimismo, se observa un resultado de correlación de Pearson de 0.858, lo que indica que la adaptabilidad y el trabajo en equipo presentan una correlación alta según las consideraciones de los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

H₃. Existe relación entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

Tabla 23

Resultados de correlación entre la consistencia y el trabajo en equipo

		Trabajo en equipo
	Correlación de Pearson	,890**
Consistencia	Sig. (bilateral)	,000
	N	74

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

En la tabla 23 se presentan los resultados de la relación entre dimensión consistencia y la variable trabajo en equipo, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Asimismo, se observa un resultado de correlación de Pearson de 0.890, lo que indica que la consistencia y el trabajo en equipo presentan una correlación alta según las consideraciones de los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

H₄. Existe relación entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la misión y visión y el trabajo en equipo

		Trabajo en equipo
	Correlación de Pearson	,833**
Misión y visión	Sig. (bilateral)	,000
	N	74

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

En la tabla 24 se presentan los resultados de la relación entre dimensión misión y visión y la variable trabajo en equipo, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Asimismo, se observa un resultado de correlación de Pearson de 0.833, lo que indica que la misión y visión y el trabajo en equipo presentan una correlación alta según las consideraciones de los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los resultados obtenidos en la investigación, respecto al cumplimiento del objetivo general que consiste en determinar la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021; se tiene que, dichos resultados fueron favorables, debido a que se encontró relación entre las variables con un resultado R de Pearson de 0,855 con una significancia de 0,000 donde se determina que dichas variables tienen un nivel de correlación alto. Este resultado es similar con la investigación realizada por Ángeles (2018) en su tesis *Diseño de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein, para mejorar la cultura organizacional en la Institución Educativa 10177 El Puente, Olmos, Lambayeque - Perú - 2015*, donde se concluyó que existe una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y la cultura organizacional ($r=0.781$; Sig.=0,000). Este resultado permite confirmar lo que indican los teóricos, pues cuando en las organizaciones se tienen bien desarrollado e implementado una cultura organizacional basado en el logro de sus objetivos y el buen actuar de sus colaboradores favorece de manera apositiva el trabajo en equipo, siendo éste un pilar fundamental para el desarrollo de la empresa y su posicionamiento en el mercado.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021, según el estadístico R de Pearson de 0,691 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo cual expresa que existe correlación alta entre la identidad y el trabajo en equipo. Este dato se corrobora con el artículo de Cuenca y López (2020) llamado “Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de Flacso”, la misma que tuvo un estudio estadístico de tipo descriptivo y una muestra de 127

colaboradores entre hombres y mujeres, obtuvo como resultado una relación moderada de 0.441 con el factor de identidad y el compromiso laboral. Este resultado guarda relación con lo investigado porque la identificación de las personas con los valores institucionales, valores el desempeño laboral desarrollándose fundamentalmente en equipos de trabajo, porque actualmente ya no existe trabajos individuales todo se trabaja en equipo para el logro de los objetivos comunes.

El segundo objetivo fue determinar la relación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021, según el estadístico R de Pearson de 0,858 y una nivel de significancia bilateral de 0,000, lo cual expresa que existe correlación alta entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo, dato que se distingue con Ángeles (2018) en su tesis *Diseño de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein, para mejorar la cultura organizacional en la Institución Educativa 10177 El Puente, Olmos, Lambayeque - Perú - 2015*, quien en sus resultados demuestra que existe una relación moderadamente significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral ($r=0.521$; Sig.=0.000). Este resultado explica que las organizaciones deben desarrollar acciones de inducción que les permita a los colaboradores adaptarse de manera rápida e integra con los demás miembros de la organización, por otro lado, los teóricos afirman que cuando más rápido se adaptan los colaboradores, mejores equipos de trabajo se forman para el logro de los objetivos de la organización.

El tercer objetivo fue determinar la relación entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021, según el estadístico R de Pearson de 0,890 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo cual expresa que existe una correlación alta entre la consistencia y el

trabajo en equipo. Este dato se asemeja al obtenido por Ángeles (2018) en su tesis *Diseño de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein, para mejorar la cultura organizacional en la Institución Educativa 10177 El Puente, Olmos, Lambayeque - Perú - 2015*, quien en sus resultados demostró la existencia de una relación moderadamente significativa entre la consistencia y el trabajo en equipo ($r=0.618$; Sig.=0.000), es decir, la consistencia es el mejor entendimiento del esfuerzo que tiene el colaborador con el equipo de trabajo con el fin de lograr sus objetivos; de manera que, dichos resultados demuestran que la coordinación implica reunir y armonizar toda actividad por parte de los trabajadores para alcanzar un fin común.

El cuarto objetivo fue determinar la relación entre la visión y misión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao – 2021, según el estadístico R de Pearson de 0,833 y un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo cual expresa que existe una correlación alta entre la agrupación y el trabajo en equipo. Dato que se asemeja al obtenido por Bermúdez (2018) en su tesis titulada *Cultura organizacional y desempeño laboral de los administrativos en el Instituto Mar del Perú, Chucuito, Callao – 2016*, quien evidencia una relación altamente significativa entre la misión y la visión de la empresa y el desempeño laboral ($\rho=0.859$; Sig.=0.000). Este resultado conforma la importancia de que los colaboradores conozcan la misión de la organización como la visión para conocer qué acciones realizar y hacia donde desean llegar como organización que destaque en el mercado o se diferencia de los demás por su calidad y por la calidez de su atención.

5.2. Conclusiones

Las conclusiones en una investigación científica son constructos teóricos los cuales exponen aquellos datos confirmatorios o limitaciones finales de la

investigación, es decir, son las ideas de cierre de la investigación ejecutada a fin de colaborar con el acervo académico. De acuerdo con la teoría se redacta las siguientes conclusiones en el proceso de la investigación.

Primero. Respecto al objetivo general, se demuestra que existe una correlación positiva alta entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, demostrado con un resultado de R de Pearson de 0.855 con un nivel de significancia de 0,000. En ese sentido, se concluye, que en la medida que en la empresa se desarrolle una cultura positiva que valore al colaborador en su real dimensión, mejora la conformación de los equipos de trabajo.

Segundo. Respecto al objetivo específico 1, se demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la identidad de la cultura organizacional y el trabajo en equipo, demostrado con un resultado de R de Pearson de 0.691 con un nivel de significancia de 0,000. En ese sentido, se concluye, en la medida que la empresa implemente política que busquen la identificación de los colaboradores con la empresa mejora el trabajo en equipo.

Tercero. Respecto al objetivo específico 2, se demuestra que existe una correlación positiva alta entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el trabajo en equipo, demostrado con un resultado de R de Pearson de 0.858 con un nivel de significancia de 0,000. En ese sentido, se concluye, en la medida que la empresa realice acciones de inducción que le permite a los colaboradores integrarse con los demás miembros de la organización, entonces mejora el trabajo en equipo.

Cuarto. Respecto al objetivo específico 3, se demuestra que existe una correlación positiva alta entre la consistencia de la cultura organizacional y el trabajo en equipo, demostrado con un resultado de R de Pearson de 0.890 con un nivel de significancia de 0,000. En ese sentido, se concluye, en la medida que la empresa

realice acciones de integración, coordinación y control de las actividades que desarrollan los colaboradores, entonces se mejora el trabajo en equipos de desarrollan los colaboradores.

Quinto. Respecto al objetivo específico 4, se demuestra que existe una correlación positiva alta entre la visión y misión de la cultura organizacional y el trabajo en equipo, demostrado con un resultado de R de Pearson de 0.833 con un nivel de significancia de 0,000. En ese sentido, se concluye, en la medida que la empresa desarrolle acciones que propicie el conocimiento de la misión y la visión de la empresa a los colaboradores, entonces se mejora el trabajo en equipos de los colaboradores, pues estos entenderán que se tiene que hacer para lograr los objetivos y el desarrollo de la empresa.

5.3. Recomendaciones

Primero. En relación con el objetivo general que relaciona la cultura organizacional y el trabajo en equipo, se recomienda al administrador y a los jefes hacer uso del benchmarking que permita mejorar la complementariedad, comunicación y el compromiso, además establecer estrategias de coaching empresarial para lograr crear buenos equipos de trabajo, al ser uso de esas estrategias va permitir lograr una mejor gestión, luego de emplear estas estrategias se debe realizar una evaluación para conocer las mejoras o llevar a cabo las correcciones, todos los colaboradores de la organización deben trabajar juntos, teniendo en consideración que las variable de estudio se relacionan a un nivel moderado.

Segundo. En relación con el objetivo específico 1 que relaciona la identidad con la organización y el trabajo en equipo se recomienda a los colaboradores alinear sus valores a los de la empresa con la finalidad de armonizar su estadía en la

organización con el objetivo de generar compromiso de los colaboradores con la organización haciendo que asuman los objetivos de la empresa como si fueran de ellos, y eso se logra haciendo sentir a los colaboradores como parte importante de la organización.

Tercero. En relación con el objetivo específico 2 que relaciona a adaptabilidad y trabajo en equipo, se recomienda, al administrador y los jefes incorporar dentro de la planificación anual de la empresa realizar eventos de confraternidad para que los miembros de la organización se integren y de esta manera generar fidelización de los colaboradores con la empresa.

Cuarto. En relación con el objetivo específico 3 que relaciona la consistencia con el trabajo en equipo, se recomienda al administrador y a los jefes poner en marcha herramientas como engagement laboral, para que los colaboradores se comprometan más y, al mismo tiempo mejorar su desempeño en el trabajo dentro de la organización en función de los trabajos en equipo.

Quinto. En relación con el objetivo específico 4 que relaciona la misión y visión con el trabajo en equipo, se recomienda al administrador y los jefes implementar mejores canales de comunicación y/o realizar capacitaciones que sirvan permitan optimizar el conocimiento de la misión y visión de la empresa a los colaboradores, es decir, que estos conozcan las acciones que desarrolla la empresa como parte de su misión para el logro de sus objetivos plasmados en su visión para el logro de su desarrollo y posicionamiento en el mercado.

REFERENCIAS

Almagro, J., De Martin, E., De Benito, C., Rivera, Á., Herrera, J., San Andrés, J. y De Bona, J. (2004). *Expertos en personas*. Pearson.

Álvarez, A (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Grao.

Ángeles, J (2018). *Diseño de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein, para mejorar la cultura organizacional en la Institución Educativa N° 10177 El Puente, Olmos, Lambayeque, Perú. 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6339>

Arias, P. (2012). *Proyecto de investigación* (6ª ed.). Episteme.

Bastis, C. (2021) *Método hipotético deductivo*. Morata.

Benites, R. y Ángeles, J. (2017). *Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo, sede Huaraz, 2016 – Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional Unasam.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1656>

Bermúdez, S. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los administrativos en el Instituto del Mar del Perú, Chucuito, Callao – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22522>

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.

Castillo, D. (2017). *Trabajo en equipo Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12285>

- Cuenca, R. y López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de Flacso. *Podium*, 1(37), 43–56.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Daft, R. y Marcic, D. (2006). *Beneficios y costos de los equipos*. Pearson.
- Denison, R. (1996). *Cultura corporativa y organizaciones efectivas*. Morata.
- Domínguez, L. (2021). *Una aproximación a la cultura organizacional*. Paidós.
- Fitzgerald, V. (2002). *Instituciones sociales y desarrollo económico*. Publicaciones académicas.
- Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11756>
- Gestión. (2021, 22 de julio). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Higuita, D. (2012). Interiorización de las manifestaciones culturales en los miembros de la organización. *Investigación y Reflexión*, 20(2), 127-142.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v20n2/v20n2a09.pdf>
- Huertas, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas* (2ª ed.). Pearson.

- Koontz, H. y Wehrich, H. (1998). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). McGraw-Hill.
- León, B. y Polo del Rio, M. (2019). *Desarrollo de habilidades sociales y de trabajo en equipo en el contexto universitario, aprendizaje y entrenamiento en habilidades sociales* [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura]. Repositorio institucional Unex. https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/9276/1/TDUEX_2019_Mendo_Lazaro.pdf
- León, M. y Díaz, E. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. Paraninfo.
- Llanos, M. (2002). *La cultura organizacional, eje de acción en la gestión humana*. Ecotec.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021, febrero). *Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe*. OIT. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm
- Ortiz, J. (2016). *Caracterización de la cultura organizacional de una unidad productora de alimentos lácteos y derivados ubicada en la ciudad de Coatepec, Veracruz, México* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional UG. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=55873>
- Radio Programas del Perú. (2021, 18 de febrero). Cinco de cada 10 trabajadores han experimentado un cambio negativo en su situación laboral. *RPP*. <https://rpp.pe/economia/economia/alrededor-de-cinco-de-cada-10-trabajadores-han-experimentado-un-cambio-negativo-en-su-situacion-laboral-noticia-1321665>
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional, gestión y comunicación*. La crujía.

- Rivera, M. (2016). *El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicio público del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22392>
- Schein, E. (1983). *El papel del fundador en la creación de cultura organizacional*. Handbook.
- Stracuzzi, S. y Pestana, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ª ed.). Fedupel.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). Limusa.
- Urrea, F., y Arango, L. (2000). *Culturas empresariales en Colombia: Innovación y cultura de las organizaciones* Colciencias.
- Williams, J. y Laycook, R. (202). *Los desafíos de trabajar con equipos internacionales*. Equipos&talento.
- Zans, C. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas</p>	Variable 1: Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Tipo de medida
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Formación. - Autoconciencia. - Capacitación dinámica. 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [138 - 176) Regular [93 - 138) Malo [64 - 93)
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio. - Orientación al cliente . - Aprendizaje de la empresa. 		
Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica de valores - Logro de acuerdos - Coordinación de trabajo. 					

<p>Generales, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas</p>	<p>Contratistas Generales, Callao - 2021. Establecer la relación entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa</p>	<p>Generales, Callao - 2021. Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa</p>	<p>Misión y visión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propósitos estratégicos. - Cumplimiento de metas. - Aplicación de estrategias. 		
Variable 2: Trabajo en equipo						
			Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Tipo de medida
<p>Generales, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas</p>	<p>Contratistas Generales, Callao - 2021. Establecer la relación entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa</p>	<p>Generales, Callao - 2021. Existe relación significativa entre la consistencia y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa</p>	<p>Habilidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Comunicación - Clima agradable 	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>Bueno [151 - 177) Regular [110 - 151) Malo [75 - 110)</p>
<p>Generales, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores</p>	<p>Contratistas Generales, Callao - 2021..</p>	<p>Generales, Callao - 2021. Existe relación significativa entre la</p>	<p>Responsabilidades compartidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo entre compañeros - Cumplimiento de tareas - Compromiso con las tareas 		
			<p>Normas internas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Normas y tareas - Toma de decisiones - Consenso 		

de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021?	Establecer la relación entre la misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.	misión y visión y el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Hercisa Contratistas Generales, Callao - 2021.	Actitudes positivas	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud frente al equipo - Actitud frente a las críticas - Integración de los miembros. 		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística utilizados		
Tipo Básico Diseño No experimental Enfoque Cuantitativo.	Población: 100 trabajadores de la Empresa Hercisa Contratistas Generales SAC. Muestra: 74 colaboradores de la de la empresa Hercisa Contratistas Generales SAC.	Variable 1: Cultura organizacional Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de cultura organizacional Variable 2: Trabajo en equipo Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de trabajo en equipo		Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas. Gráficos estadísticos. Medidas de dispersión: Desviación Estándar Estadísticos inferenciales R de Pearson		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Indicaciones. Estimado colaborador a continuación se le presentan algunos ítems relacionados a su percepción de la cultura organizacional de la empresa Hercisa Contratistas Generales. Se le pide responder todos los ítems y con la mayor sinceridad posible.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Recibo la formación necesaria para desempeñarme correctamente	1	2	3	4	5
2	Me encuentro comprometido con la empresa	1	2	3	4	5
3	La empresa proporciona oportunidades para mi desarrollo profesional	1	2	3	4	5
4	Por lo general suele estar de buen humor	1	2	3	4	5
5	Sus emociones afectan su desempeño en el trabajo	1	2	3	4	5
6	Me es fácil reconocer mis errores en el trabajo	1	2	3	4	5
7	Tiene una buena relación de trabajo al momento de realizar la actividad	1	2	3	4	5
8	Se desarrolla con facilidad en las dinámicas de trabajo	1	2	3	4	5
9	Está a gusto con la forma de trabajo	1	2	3	4	5
10	Trato con respeto a mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
11	Existe igualdad para todos dentro de la empresa	1	2	3	4	5
12	Se mis derechos dentro de mi centro de trabajo	1	2	3	4	5
13	Ayudas constantemente al nuevo personal con el trabajo	1	2	3	4	5
14	La inducción recibida le permite desarrollar mejor tus labores.	1	2	3	4	5
15	Al realizar mi trabajo, recibo retroalimentación por parte de mi superior	1	2	3	4	5
16	Dispongo de los materiales necesarios en el área de trabajo	1	2	3	4	5
17	Te sientes cómodo en tu puesto de trabajo	1	2	3	4	5
18	Tienes las capacidades para desempeñar tus labores	1	2	3	4	5
19	Escucha atentamente las indicaciones que se le brindan	1	2	3	4	5
20	La comunicación con sus compañeros es fluida	1	2	3	4	5
21	La comunicación interna dentro de mi área de trabajo funciona correctamente	1	2	3	4	5
22	El compañero de trabajo coopera con usted en algunas actividades	1	2	3	4	5
23	Ofrece su ayuda a su compañero a pesar de tener responsabilidades	1	2	3	4	5

24	Comparte tiempo, ideas o experiencia con personal de su área	1	2	3	4	5
25	Al término del trabajo, siempre recibo críticas	1	2	3	4	5
26	Dejo el trabajo a medio terminar cuando acaba mi turno	1	2	3	4	5
27	Por lo general recibe buenos comentarios de sus superiores	1	2	3	4	5
28	Dispone de días de descanso adicionales por su buen desempeño	1	2	3	4	5
29	Recibe felicitaciones vía correo electrónico	1	2	3	4	5
30	Recibe bono adicional por su desempeño laboral	1	2	3	4	5
31	Recibo algún incentivo por el trabajo que realizo	1	2	3	4	5
32	Tu jefe tiene buenas relaciones laborales con usted	1	2	3	4	5
33	La relación con mis compañeros me permite mejorar mi desempeño	1	2	3	4	5
34	La empresa promueve el conocimiento de su labor dentro de la empresa	1	2	3	4	5
35	Se promueve el cumplimiento de los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
36	La empresa se preocupa por el bienestar del personal	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Indicaciones. Estimado colaborador a continuación se le presentan algunos ítems relacionados a su desempeño laboral en la empresa Hercisa Contratistas Generales. Se le pide responder todos los ítems y con la mayor sinceridad posible.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Tiene la capacidad para solucionar problemas de manera eficaz	1	2	3	4	5
2	Disfruto de mi trabajo	1	2	3	4	5
3	Está capacitado para el puesto que desempeño	1	2	3	4	5
4	Trabaja al mismo ritmo que sus compañeros de equipo	1	2	3	4	5
5	Concluye una actividad de manera rápida por la fluidez de ideas	1	2	3	4	5
6	Tanto usted como su equipo de trabajo se adaptan a los cambios	1	2	3	4	5
7	Las condiciones laborales de trabajo son los adecuados	1	2	3	4	5
8	Mantiene buena relación de trabajo con los jefes de área	1	2	3	4	5
9	Las condiciones de trabajo afectan su deseo de trabajar	1	2	3	4	5
10	Con que frecuencia se realiza reuniones	1	2	3	4	5
11	Existe buena comunicación entre sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
12	La empresa toma en cuenta sus opiniones	1	2	3	4	5
13	Tengo superioridad sobre mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
14	Dejo que los demás tomen decisiones por mi	1	2	3	4	5
15	Tengo control de mis emociones	1	2	3	4	5
16	Realiza el trabajo con su compañero de trabajo	1	2	3	4	5
17	Considera trabajar solo que con alguien mas	1	2	3	4	5
18	Comparto los mismos intereses con mi equipo	1	2	3	4	5
19	Soy preciso con lo que digo e informo	1	2	3	4	5
20	La empresa nos mantiene informado de las ultimas noticias	1	2	3	4	5
21	Ante un problema visto en la empresa, lo informo a mis superiores	1	2	3	4	5
22	En mi centro de trabajo, existe una política de igualdad laboral y no discriminación	1	2	3	4	5
23	Me tratan con respeto en mi trabajo actual	1	2	3	4	5
24	Los jefes me informan sobre las metas de la empresa	1	2	3	4	5
25	Me adapto con facilidad a los cambios en la empresa.	1	2	3	4	5

26	Asumo la responsabilidad de un cargo superior por parte de la empresa	1	2	3	4	5
27	No tengo problemas si la empresa me cambia de área	1	2	3	4	5
28	Soy perseverante al momento de terminar mis actividades	1	2	3	4	5
29	La empresa es consciente del empeño que realizo en mis trabajos	1	2	3	4	5
30	Demuestro entusiasmo e interés al trabajar en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
31	Respeto decisiones de otras áreas de la empresa	1	2	3	4	5
32	Normalmente respeto a todos dentro de la empresa	1	2	3	4	5
33	Cumplo las reglas y normas establecidas por la empresa	1	2	3	4	5
34	Te encuentras a gusto laborando en la empresa	1	2	3	4	5
35	Considera que me desarrollo profesionalmente en la empresa	1	2	3	4	5
36	Abarco nuevas áreas de trabajo pese a mi esfuerzo	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mgtr. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento TRABAJO EN EQUIPO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mgtr. Tamara Reyes Carhuapoma

DNI: 71023497

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático Metodológico
Estadístico


Firma del experto informante

Validación del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático Metodológico
Estadístico


Firma del experto informante

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: MARIO CHURA ALEGRE

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: TRABAJO EN EQUIPO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: MARIO CHURA ALEGRE

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2008113747&s=1&lang=es&u=1075289969

feedback studio Víctor Raul Vargas Arevalo CULTURA ORGANIZACIONA... /null 16 de 16

EMPRESAS

TESIS
CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA
HERCISA CONTRATISTAS GENERALES, CALLAO – 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
VICTOR RAUL VARGAS AREVALO
ORCID: 0000-0003-2007-4587

ASESOR
MAG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

Resumen de coincidencias

12 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Neri Aranda, Ismary Gi... Publicación	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	Sánchez, Janet Rocío P... Publicación	1 %
7	Montova Meza, Daniel ... Publicación	1 %

Página: 1 de 103 Número de palabras: 19811 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 21:01 6/02/2023

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



DISEÑO Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS
DE INGENIERÍA

ANEXO 2: AUTORIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN

08 de mayo de 2021

El que suscribe ALARCÓN PUMAPILLO HERNÁN, identificado con DNI N° 10719904, Gerente General de la Empresa HERCISA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. con RUC N°20525052088.

Autorizo al Sr. VICTOR VARGAS ARÉVALO, identificado con DNI N° 74290372 realice el Trabajo de Suficiencia Profesional denominado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA HERCISA CONTRATISTAS GENERALES, CALLAO – 2021", y que se encuentra facultado para obtener toda la información requerida de la empresa con el fin de elaborar adecuadamente su Trabajo de Suficiencia Profesional.



ALARCÓN PUMAPILLO HERNÁN
GERENTE GENERAL

**Calle Los Alhelios Mz. D Lte. 15 Urb. Los Lirios - Callao
Cel: 946 140 449 - Telf: 541-8816
E-Mail: hercisa06@hotmail.com**

Anexo 6. Base de datos

Base de datos de cultura organizacional

	Prog. 1	Prog. 2	Prog. 3	Prog. 4	Prog. 5	Prog. 6	Prog. 7	Prog. 8	Prog. 9	Prog. 10	Prog. 11	Prog. 12	Prog. 13	Prog. 14	Prog. 15	Prog. 16	Prog. 17	Prog. 18	Prog. 19	Prog. 20	Prog. 21	Prog. 22	Prog. 23	Prog. 24	Prog. 25	Prog. 26	Prog. 27	Prog. 28	Prog. 29	Prog. 30	Prog. 31	Prog. 32	Prog. 33	Prog. 34	Prog. 35	Prog. 36			
Persona 1	4	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Persona 2	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	2	1	3	2	1	3	3	4	5	3	5	3		
Persona 3	3	4	4	4	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	
Persona 4	4	5	2	5	1	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	3	2	4	1	1	1	1	1	3	3	5	2		
Persona 5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	4	1	3	1	2	3	5	4	5	3	
Persona 6	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	
Persona 7	4	5	4	3	2	2	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	5	
Persona 8	4	3	5	3	1	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	
Persona 9	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	
Persona 10	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	4	1	3	1	1	5	5	1	5	4	
Persona 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
Persona 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Persona 13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Persona 14	3	4	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	
Persona 15	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	
Persona 16	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	
Persona 17	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	
Persona 18	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	2	4	3	2	4	3	5	5	4	5	
Persona 19	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	
Persona 20	4	5	2	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
Persona 21	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	2	3	1	5	5	2	1	3	5	5	5	4	3	3	
Persona 22	3	1	2	1	5	1	2	2	1	5	4	5	1	5	4	3	3	2	2	2	5	5	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
Persona 23	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	
Persona 24	4	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	2	3	4	2	2	3	1	1	2	5	4	5	5	5	5	3	
Persona 25	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	5	4	2	4	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	4	
Persona 26	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	1	1	1	1	3	4	3	4	3	
Persona 27	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5		
Persona 28	3	5	3	5	2	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	2	1	1	2	3	4	4	4	5	3	3	
Persona 29	5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5		
Persona 30	3	4	2	4	1	4	4	5	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	1	4	2	1	2	3	4	3	3	4	4	4	
Persona 31	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	2	1	2	5	4	4	4	4	5	
Persona 32	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	3	
Persona 33	5	5	1	5	5	5	1	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	1	1	2	2	1	4	3	2	4	4	2	4	2	2	1	5	4	4	4	2
Persona 34	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	
Persona 35	4	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	4	2	3	3	5	5	5	4	4	5	
Persona 36	5	5	5	4	1	4	5	1	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Persona 38	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Persona 39	5	5	4	5	1	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	2	3	2	4	5	5	2	5	5	
Persona 40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	2	1	1	1	5	4	1	4	4
Persona 41	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5
Persona 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 43	4	5	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	2	5	1	4	5	4	4	4	4
Persona 44	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 45	4	5	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	
Persona 46	5	4	2	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	
Persona 47	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	5	3	5	3	4	5	5	5	5	
Persona 48	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
Persona 49	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	1	1	1	3	4	3	3	4	4

Anexo 7. Plan de acción

Plan de trabajo para la práctica de la cultura organizacional en la empresa Hercisa Contratistas Generales S.A.C.

7.1. Introducción

El presente plan de acción se ha creado en función de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, la cual buscaba identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo, obteniendo como resultado positivo, la relación de ambas variables, siendo respaldado por otras investigaciones, que realiza el mismo análisis, obteniendo de esta manera resultados similares, en el presente trabajo de investigación. De esta manera concluyo que, si se práctica estrategias para la buena práctica de la cultura organizacional en la empresa, esta optará por tener un mejor clima laboral, lo cual será beneficioso para los trabajadores en el antes, mientras y después de sus obligaciones.

7.2. Antecedentes

Respecto a la información recolectada para estudiar la variable y medir el grado de relación entre las variables cultura organizacional y trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales S.A.C, se tomaron en cuenta hallazgos importantes para la empresa, ya que se determinó que existe relación positiva y significativa entre las variables. Por otra parte, las dimensiones como agrupación y coordinación obtuvieron un puntaje regular alto en la relación, sin embargo, la dimensión identidad e integración obtuvieron un puntaje alto en la relación, sin denotar que no pierde su importancia para una futura mejora.

7.3. Objetivo general

Establecer estrategias de mejora para la práctica de la cultura organizacional en relación con el trabajo en equipo en la empresa Hercisa Contratistas Generales.

7.3.1. Objetivo específico

Establecer propuestas de mejora para el reclutamiento del personal, respecto a la integración de nuevos trabajadores a la empresa.

Plantear talleres de capacitación con el fin de lograr que el trabajador, se sienta identificado con la empresa.

7.4. Actividades por realizar

Denotar puntos débiles en la empresa Hercisa, con respecto a la cultura organizacional en la empresa Hercisa Contratistas Generales S.A.C.

- Examinar el ambiente de trabajo una vez sea puesta en práctica los planes para una mejoría en la cultura organizacional.
- Realizar un nuevo análisis, para medir los resultados actuales de la cultura organizacional y trabajo en equipo.
- Emplear la lluvia de ideas, para disponer de alternativas, las cuales pueden ser aplicadas y el plan sea más estable y conciso.
- Realizar nuevas pruebas piloto, con el fin de comparar los resultados anteriores, con los nuevos resultados.
- Realizar un nuevo análisis con las ideas obtenidas, planteando mejores propuestas.

7.5. Recursos

- Maquinaria (15 personas)
- Campo (20 personas)
- Construcción (20 personas)
- Recojo de Desechos (6 personas)
- Talleres de trabajo (13 personas)

7.6. Recursos materiales

Materiales	Unidades requeridas	Precio Unitario	Precio Total
Lapiceros	1 caja	S/ 12.00	S/ 12.00
Hojas Bond	500	S/ 0.10	S/ 30.00
Grapas	1 caja	S/ 8.00	S/ 8.00
Laptop	1	S/ 0.00	S/ 0.00
Total			S/ 50.00

7.7. Cronograma de acciones

Actividad	Objetivo	Cronograma Por Semana				
		Sem. 1	Sem. 2	Sem. 3	Sem. 4	Sem. 5
Presentación del trabajo de investigación al área de gerencia.	Descripción del plan de acción.					
Estrategias de mejora para la práctica de la cultura organizacional.	Identificar errores al momento de su práctica.					
Propuestas de mejora para el reclutamiento del personal.	Lograr una mejor integración para parte de los trabajadores					
Plantear talleres de capacitación.	Trabajadores identificados con la empresa.					
Realizar pruebas piloto.	Obtener nuevos resultados.					
Presentación del nuevo análisis de resultados a gerencia	Aplicación del nuevo plan de cultura organizacional					

Anexo 8. Marco muestral

Respecto al marco muestral cabe resaltar que la muestra fue de 74 trabajadores en la empresa Hercisa Contratistas Generales, mientras que la diferencia forma parte de la Municipalidad del Callao, lo cual, por políticas del Municipio, se mantuvo dicha información en privado.

DNI	NOMBRE
25838145	Pedro Jorge López Barrios
15619514	Pedro Rodríguez Rosales
25440804	Orlando Silvio Navarrete Castro
45478750	Roner Erikser Yumbato García
05331458	Julio Cesar Yumbato Hidalgo
10437996	Narciso Máximo Romero Gómez
44546162	Beiker Rodil Bacilio Pérez
80689254	Alexander Romero Anchahua
07206008	Jorge Elías Moscoso Sánchez
10121139	Henry Alvarado Velapatiño
06284900	Jaime Genaro Rayme Chalco
23010432	Federico Escudero Rivera
00494666	Víctor Adalberto Vargas Flores
25428702	Miguel Ángel Riofrio Olivera
46806163	Flawer Flavio García Doza
48427300	Carlos Pedro Villacorta Rodríguez
71705396	Yenifer Yaritza Coronado Álvarez
73625719	Héctor Armando Pinto Pomajambo
09647988	Julio Cesar Rosas Gongora
44356239	Francisco Macuyama Pacaya
42778965	Loyer Jenaro Carlos Medina
43807741	Romel Piñeiro Corrales
03463092	Guadalupe Urbina Elías
43395634	Ricardo Miguel Tolentino Vega
44056225	Edwar Lennin Tocas Carlos
00825701	Elmer Ruiz Iberico
07394072	Julio Martin Urbano Bernal Morante