

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y
SANEAMIENTO DE PASCO 2020”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Alvarado Ureta, Ludwin Venturo

ASESOR: Santiago Espinoza, Vladimir Hamilton

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
 Profesional de Licenciado en Administración de
 Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45195285

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41815735

Grado/Título: Economista

Código ORCID: 0000-0002-5502-7548

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
3	Ventura Crispin, Erica Luz	Magister en ciencias de la educación psicología educativa	42528501	0000-0002-6595-8346

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:00 horas del día 16 del mes de abril del año 2021., en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Simeón Soto Espejo	(Secretario)
Mtra. Érica Luz, Ventura Crispín	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 601-2020-D-FCEMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO DE PASCO 2020”**, presentado por el (la) Bachiller, **ALVARADO URETA, Ludwin Venturo**; para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO**, con el calificativo cuantitativo **de 15 (Quince)** y cualitativo de **BUENO** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

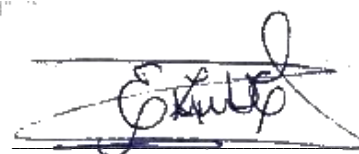
Siendo las **17:15 horas del día 16 del mes de abril del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtro. Simeón Soto Espejo
SECRETARIO



Mtra. Érica Luz, Ventura Crispín
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres por su apoyo constante, los mismos que fueron motivación para concluir mi carrera profesional

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios y a todos los Santos en general, por el despertar de todas las mañanas; a mis padres y familiares por el apoyo en todo momento.

Agradecer al director regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento y a los colaboradores de la Dirección Regional por su colaboración en el desarrollo de la investigación

A mi asesor de tesis y jurados por su valioso tiempo.

Agradecer también a cada uno de nuestros docentes, por la calidad de conocimiento brindado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. TEÓRICA	19
1.5.2. PRACTICA	19
1.5.3. METODOLÓGICA.....	20
1.5.4. RELEVANCIA	20
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPITULO II.....	21
MARCO TEORICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. INTERNACIONALES	21
2.1.2. NACIONAL.....	23

2.2.	BASES TEÓRICAS	27
2.2.1.	TRABAJO EN EQUIPO.....	27
2.2.2.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	37
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	43
2.4.	SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	45
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	45
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	45
2.5.	SISTEMA DE VARIABLES	45
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	45
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	45
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	46
CAPITULO III.....		47
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		47
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.1.1.	ENFOQUE	47
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	47
3.1.3.	DISEÑO	47
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
3.2.1.	POBLACIÓN	48
3.2.2.	MUESTRA.....	49
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	49
CAPITULO IV.....		50
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		50
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	50
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	72
CAPITULO V.....		77

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
5.1. CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	77
5.2. RESPECTO A LAS TEORÍAS PLANTEADAS.....	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE PASCO 2020.	
.....	48
Cuadro N° 2 Coeficiente de correlación lineal de Pearson	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 ¿Permite la Dirección de Vivienda que usted plantee nuevas formas en el modo de desarrollar el trabajo?	50
Tabla N° 2 ¿Promueve la Dirección, que sus trabajadores sean propositivos?	51
Tabla N° 3 ¿Sus tareas son regulares durante la jornada laboral?	52
Tabla N° 4 ¿Considera que sus funciones son fáciles de cumplir?	53
Tabla N° 5 ¿Cuenta la dirección con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades?	54
Tabla N° 6 ¿Orienta la dirección el uso de procedimiento para el desarrollo de actividades?	55
Tabla N° 7 ¿Sesiona el equipo de trabajo para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades?	56
Tabla N° 8 ¿Con qué frecuencia se identifican problemas que impiden el desarrollo del trabajo?	57
Tabla N° 9 ¿Considera que existe empatía entre los miembros de la Dirección?	58
Tabla N° 10 ¿Fomenta el director las buenas relaciones entre los trabajadores?	59
Tabla N° 11 ¿Cómo calificaría usted la relación que tiene con sus compañeros?	60
Tabla N° 12 ¿Qué tipo de relación promueve la Dirección entre sus compañeros?	61
Tabla N° 13 ¿Cumplen sus compañeros con las normas establecidas en la Dirección?	62

Tabla N° 14 ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de las normas de trabajo?	63
Tabla N° 15 ¿Tiene acceso usted a toda la información que requiere para desarrollar su trabajo?	64
Tabla N° 16 ¿Considera que el acceso a la información es importante para desarrollar actividades con el equipo de trabajo?	65
Tabla N° 17 ¿Considera apropiada la jornada laboral en la Dirección?	66
Tabla N° 18 ¿Permite la jornada laboral desarrollar tareas en equipo de trabajo?	67
Tabla N° 19 ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la Dirección? .	68
Tabla N° 20 ¿Considera que el salario le permite cumplir con las necesidades familiares?	69
Tabla N° 21 El Trabajo en Equipo se relaciona de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020	73
Tabla N° 22 La tarea se relaciona de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020	74
Tabla N° 23 Los procedimientos se relacionan de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020	75
Tabla N° 24 El proceso socio afectivo se relaciona de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 ¿Permite la Dirección de Vivienda que usted plantee nuevas formas en el modo de desarrollar el trabajo?.....	50
Gráfico N° 2 ¿Promueve la Dirección, que sus trabajadores sean propositivos?.....	51
Gráfico N° 3 ¿Sus tareas son regulares durante la jornada laboral?	52
Gráfico N° 4 ¿Considera que sus funciones son fáciles de cumplir?.....	53
Gráfico N° 5 ¿Cuenta la dirección con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades?.....	54
Gráfico N° 6 ¿Orienta la dirección el uso de procedimiento para el desarrollo de actividades?	55
Gráfico N° 7 ¿Sesiona el equipo de trabajo para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades?.....	56
Gráfico N° 8 ¿Con qué frecuencia se identifican problemas que impiden el desarrollo del trabajo?	57
Gráfico N° 9 ¿Considera que existe empatía entre los miembros de la Dirección?	58
Gráfico N° 10 ¿Fomenta el director las buenas relaciones entre los trabajadores?	59
Gráfico N° 11 ¿Cómo calificaría usted la relación que tiene con sus compañeros?	60
Gráfico N° 12 ¿Qué tipo de relación promueve la Dirección entre sus compañeros?	61
Gráfico N° 13 ¿Cumplen sus compañeros con las normas establecidas en la Dirección?.....	62

Gráfico N° 14 ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de las normas de trabajo?	63
Gráfico N° 15 ¿Tiene acceso usted a toda la información que requiere para desarrollar su trabajo?	64
Gráfico N° 16 ¿Considera que el acceso a la información es importante para desarrollar actividades con el equipo de trabajo?	65
Gráfico N° 17 ¿Considera apropiada la jornada laboral en la Dirección?	66
Gráfico N° 18 ¿Permite la jornada laboral desarrollar tareas en equipo de trabajo?	67
Gráfico N° 19 ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la Dirección?	68
Gráfico N° 20 ¿Considera que el salario le permite cumplir con las necesidades familiares?	69

RESUMEN

En la investigación se planteó como objetivo general determinar de qué manera el trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco para el periodo 2020, por lo que el estudio busca establecer las relaciones que hay entre los equipos de trabajo que se constituyen y la motivación laboral expresado en mayores rendimientos en la Dirección de Vivienda de Pasco, estudio que tiene el respaldo del staff quienes integran esta dirección.

Por lo que modo marco teórico se recolectó diversas investigaciones para que nos ayude a comprender el tema a investigar, llegando a conclusiones favorables sobre la relación que hay entre el trabajo en equipo con la motivación laboral. Además, se buscó diversos temas teóricos para que facilite aún más la comprensión del tema a investigar.

La investigación es de tipo descriptiva, dado que buscará describir las propiedades de cada una de las dimensiones de las variables sin alterarlas, antes de emitir juicio alguno, con un diseño no experimental – transversal. Utilizando una población de 22 colaboradores que sería igual a la muestra procediendo luego a encuestarlas.

Por último, se realizó el procesamiento de los datos, obteniendo resultados favorables con un coeficiente lineal de Pearson muy alta entre las variables Trabajo en equipo y la Motivación laboral de **0.920**, lo cual quiere decir que el trabajo en equipo se relaciona de manera directa con la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco para el periodo del 2020.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine how Teamwork is related to Labor Motivation in the Regional Directorate of Housing, Construction and Sanitation of Pasco for the period 2020, so the study seeks to establish the relationships that exist between the work teams that are constituted and the work motivation expressed in higher returns in the Pasco Housing Directorate, a study that has the support of the staff who make up this direction.

As a theoretical framework, various investigations were collected to help us understand the subject to be investigated, reaching favorable conclusions about the relationship between teamwork and work motivation. In addition, various theoretical topics were sought to further facilitate understanding of the topic to be investigated.

The research is descriptive, since it will seek to describe the properties of each of the dimensions of the variables without altering them, before making any judgment, with a non-experimental - cross-sectional design. Using a population of 22 collaborators that would be equal to the sample proceeding then to survey them.

Finally, the data processing was performed, obtaining favorable results with a very high Pearson linear coefficient between the variables Teamwork and Work motivation of 0.920, which means that teamwork is directly related to the Work motivation in the Regional Directorate of Housing, Construction and Sanitation of Pasco for the period of 2020.

INTRODUCCIÓN

Para poder aprender algo nuevo es preciso disponer de las capacidades, conocimientos, estrategias y destrezas necesarias “poder”, tener la disposición, intención y motivación, trabajo en equipo suficiente “querer” teniendo en consideración el mensaje el objetivo principal de este trabajo de investigación “el Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral en la Dirección Regional De Vivienda, Construcción Y Saneamiento de Pasco 2020”, que en todos los ámbitos de las instituciones públicas y/o privadas existen profesionales diversos que vienen realizando el trabajo, y otros componentes teniendo en cuenta a nivel interno y externo en una institución, como son los valores, ideas, formas de comunicación, no todos los trabajadores que realizan el trabajo lo realiza de la misma manera ni al mismo ritmo ni al mismo tiempo, para no generar un desgaste físico ni mental en el personal, debe existir un proceso de planificación y motivación al trabajador identificando las cualidades, habilidades la capacidades de integrarse al equipo de trabajo, destrezas de cada trabajador, para poder asignarlos diferentes tareas para el cumplimiento de las actividades y/o metas, ante ello la motivación laboral y el trabajo en equipo que es muy importante dentro de una organización para poder lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas planificadas a cada año fiscal, en ese sentido la motivación y el trabajo en equipo tiene un rol trascendental dentro de la institución y la sociedad, son elementos muy importantes dentro de la institución que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general en el trabajo en equipo, permitiéndoles sentirse mejor a los trabajadores en las tareas que realizan día a día para el logro de los objetivos que interesa a la organización y/o institución. La motivación laboral en una entidad es una herramienta fundamental, primordial y muy útil que se debe aplicar para poder aumentar, mejorar el rendimiento en el desempeño de cada trabajador, ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, la motivación y el trabajo en equipo proporciona un rendimiento dentro del trabajo, el estar motivado conlleva a varias consecuencias como es psicológicas positivas, sentirse competente en el trabajo, útiles en el trabajo, y mantenerse con una buena autoestima, la

satisfacción en los trabajadores, tiene un valor personal que compete al líder y a los mismos trabajadores la cual sería un beneficio cuyo fruto principalmente favorecen a las instituciones y/o organizaciones publicas y privadas.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Acosta, (2011) sostiene que el trabajo en equipo es una habilidad que las empresas buscan fomentar en sus diferentes etapas productivas, ello con la finalidad de impulsar el rendimiento de su actividad. Los esfuerzos generados a través de los equipos de trabajo permiten tener mayor creatividad, apoyo mutuo, mejora de la comunicación, entre otros aspectos similares, esto sin lugar a duda son característicos en equipos altamente motivados, por factores propios de la empresa. Las evidencias teóricas han demostrado que dicha competencia empresarial, permite en primer lugar mejores rendimientos comerciales, y segunda motivación en los trabajadores, es este último que es comprendido como la motivación intrínseca y extrínseca generada por el entusiasmo compartido de todos los trabajadores al compartir metas, logros en la empresa.

En el mundo podemos identificar empresas que han logrado estos resultados como por ejemplo Cirque du Soleil; son profesionales organizados que ofrecen mucha calidad fruto de un trabajo dedicado e intenso, creado allá en los años de 1984. Procter & Gamble, esta empresa ofrece un portafolio de marcas que tienen como finalidad mejorar la calidad de vida de sus clientes. Sostiene la empresa que una de las razones de la satisfacción de sus clientes es que este prioriza el talento de los equipos y el desarrollo individual, además de que es conocida por qué se dedica al entrenamiento permanente de los líderes, este comportamiento empresarial, ha generado reacciones conductuales que pueden describir a trabajadores motivados, no solo por temas remunerativos, sino también por el logro de resultados conjuntos, la motivación tiene es impulsada por el trabajo en equipo. Otra empresa que podemos destacar que haya generado equipos de alto rendimiento es Starbucks, una cadena de cafeterías que se encuentra en todo el mundo, el empresario ha creado un modelo de liderazgo que incluye la participación de algunos equipos en la gran

empresa, y también hay colaboraciones muy interesantes entre los equipos que componen cada tienda.

En el caso de nuestro país el Ranking de Great Place to work sostuvo que el 42% fueron de origen peruano el presente año, el 20% chilenas 14% americanas, según datos que viene divulgando la revista Aptitus. Las empresas peruanas que demostraron un buen ambiente para el trabajo fueron las financieras, la de seguros, y las de retail como las más destacadas. Intercorp con su cadena de negocios peruanos ha demostrado que los equipos de trabajo son una estrategia de posicionamiento fundamental, haciendo que sus trabajadores se constituyan en pilares de sus negocios con actitudes motivadoras que buscan contagiar a toda la estructura organizacional. Evidencia de ello, son las constantes muestras de éxito y celebración conjunta que tienen.

La Dirección regional de Vivienda en el Gobierno Regional de Pasco

Las instituciones públicas no son ajenas a esta tendencia, dado que sus objetivos al no ser comerciales, sino sociales, obligan a establecer estrategias que logren resultados inmediatos en las políticas que vienen implementando. Al respecto, el Gobierno Regional de Pasco cuenta con la Dirección Regional de Vivienda, construcción, Saneamiento, cuyas prioridades es impulsar proyectos de saneamiento en la región, ello en correspondencia con los planes y políticas regionales y nacionales. Actualmente conducido por el Ing. Grover Carhuancho Alzamora, cuenta en su staff con 1 coordinador general de la región Pasco, 3 coordinadores para cada provincia, secretarias, asistentes administrativos, prensa, trabajadores que conducen vehículos, entre otros que se describe en la muestra de la investigación.

- El Trabajo en equipo y la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda de Pasco, La política de la dirección se centra en fomentar la motivación de sus trabajadores a partir de la constitución de equipos de trabajo que permitan el cumplimiento de las funciones asignadas.
- La motivación laboral es un aspecto fundamental, dado que la coyuntura política en las gestiones anteriores impedía que los

trabajadores tengan el compromiso con la Dirección de acuerdo a lo esperado. Para ello el actual director en coordinación con el Gobernador Regional, se han propuesto en primer lugar impulsar tareas que sean apropiadas y debidamente identificadas para que los miembros del staff de la dirección comprendan el alcance de su labor, así mismo, debiendo ser claro los procedimientos, puesto que si bien es cierto los equipos de trabajo buscan fortalecer la creatividad, empero es obligatorio cumplir con los procedimientos regulares que exige cada tarea, poniendo énfasis en las relaciones entre los miembros o conocidos como procesos socio afectivos, habilidades blandas que deben tener los trabajadores para la cohesión del trabajo, en ese contexto, el estudio busca establecer las relaciones que hay entre los equipos de trabajo que se constituyen y la motivación laboral expresado en mayores rendimientos en la Dirección de Vivienda de Pasco, estudio que tiene el respaldo del staff quienes integran esta dirección, así como de su titular, ámbito definido en el ámbito de gestión de la dependencia pública regional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera la tarea se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?
- ¿De qué manera los procedimientos se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020? ¿De qué manera el proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera la tarea se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020
- Determinar de qué manera los procedimientos se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020
- Determinar de qué manera el proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. TEÓRICA

Mediante esta investigación se aporta conocimientos a las instituciones públicas y privadas que permitan el desarrollo del trabajo en equipo para impulsar la motivación de los colaboradores, de esta manera fomentar a los colaboradores a trabajar de forma coordinada e integrada, con actitud y entusiasmo para el cumplimiento de metas y objetivos.

1.5.2. PRACTICA

Los resultados obtenidos permitieron que la institución Pública tenga un mejor análisis de su ambiente laboral, haciendo que sus decisiones respecto al trabajo en equipo, causando un impacto positivo en el comportamiento de los trabajadores mediante la motivación. La información brindada por los colaboradores será sometida a análisis estadística, lo que conllevó a ser un buen material para la institución para

la utilización de herramientas que permitan desarrollar un mejor equipo de trabajo.

1.5.3. METODOLÓGICA

En la presente investigación se emplearon métodos científicos validados, utilizando instrumentos confiables para la recopilación de datos y confirmación de hipótesis. La investigación tuvo la finalidad de usar las técnicas, metodologías e instrumentos mencionados, lo cual será de suma importancia para mejorar el trabajo en equipo de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco, causando un impacto y efecto positivo en la conducta de los colaboradores mediante la motivación.

1.5.4. RELEVANCIA

La investigación es relevante dado que los resultados permiten demostrar como el trabajo en equipo está relacionado con la motivación, de manera que se pueda impulsar este tipo de trabajo causando un impacto positivo en el comportamiento del colaborador mediante la motivación, siendo un aporte de gran importancia para la Entidad Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones establecidas en el proyecto fueron superadas gracias al esfuerzo del investigador.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- Financiamiento, la tesis contó con los recursos financieros necesarios para su desarrollo.
- Recursos bibliográficos, la tesis cuenta con bibliografía apropiada que fundamenta la teoría de las variables propuestas.
- Antecedentes, la tesis cuenta con suficientes antecedentes para poder sustentar los resultados que se obtuvo en el proceso de investigación

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONALES

Maldonado, (2016) en su tesis titulada “El Trabajo en Equipo y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios el Área de Vinculación de La Empresa Pública Petroecuador” presentada a la Universidad de Ecuador el 2016, concluye lo siguiente:

- Se concluye con el presente trabajo investigativo que el Trabajo en Equipo si influye en la Satisfacción Laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública Petroecuador, puesto que hay una correlación positiva considerable entre estas dos variables, por lo cual queda comprobada la hipótesis que dice: “El trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública PETROECUADOR”.
- Se evaluó el estado del Trabajo en Equipo en los funcionarios del área de vinculación de la EP Petroecuador y se pudo observar que el 70,83% de los funcionarios del área de vinculación de la EP Petroecuador consideran como Bueno el Trabajo en Equipo dentro de su departamento. Esto significa que existe colaboración y compromiso mutuo entre los miembros del equipo de trabajo, lo cual permitirá alcanzar de manera más efectiva los objetivos del área.
- El factor con mayor puntaje en cuanto a la variable Trabajo en Equipo es actitud positiva, con un 83,30%. Se puede concluir entonces que la relación que existe entre los miembros del equipo y el líder es óptima; también la postura de los miembros del equipo hacia el trabajo, hacia sus compañeros y líder es

positiva y adecuada, lo cual permitirá alcanzar los objetivos del equipo de manera competente.

- Según los resultados obtenidos en la variable Trabajo en Equipo, el factor reconocimiento de aportes se encuentre en un nivel adecuado, puesto que los funcionarios consideran a este como Bueno en un 54,20%; pero también una parte considerable de funcionarios la consideran como Regular en un 41,7%; lo que significa que los funcionarios del área de vinculación no se encuentran lo suficientemente conformes en lo que respecta a este factor.
- Se evaluó el nivel de Satisfacción Laboral en los funcionarios del área de asociación de la EP Petroecuador y se pudo observar que el 75,00% de los funcionarios del área de asociación de la EP Petroecuador se sienten Satisfechos dentro de su departamento. Esto significa que los funcionarios del área de asociación poseen una actitud positiva hacia su puesto y lugar de trabajo.
- El factor con mayor puntaje en cuanto a la variable Satisfacción Laboral es Relaciones Interpersonales con un 79,20%. Con lo cual se puede deducir que las relaciones interpersonales que se manejan dentro del equipo de trabajo, tanto entre compañeros de trabajo como con el líder es apropiada, y permite que exista un ambiente de trabajo adecuado y positivo.
- El factor puesto de trabajo de la variable Satisfacción Laboral, se encuentra en un nivel adecuado, puesto que los funcionarios se sienten Satisfechos con el mismo en un 45,8%; pero también una parte considerable de funcionarios se encuentran Ni satisfechos Ni insatisfechos en lo que respecta a este factor en un 33,3%; esto significa que los funcionarios manifiestan cierta apatía y quemimportismo en cuanto a este factor, esto es algo que no es positivo si se desea alcanzar un superior nivel de satisfacción laboral dentro del puesto y lugar de trabajo.

Gonzales, (2015), en su tesis titulada "Trabajo en equipo y satisfacción laboral" presentada a la Universidad Rafael Landívar, Ecuador el 2015 concluye:

- Al aplicar la herramienta al personal en la cuenta de Claro RD, se puede determinar que existe un vínculo en medio del trabajo en equipo y la satisfacción laboral.
- Mediante el uso de las herramientas empleadas se evaluó la conexión en medio del trabajo en equipo y la satisfacción laboral, y se consideró que el personal mostraba que la buena relación entre los compañeros estaba relacionada con el sindicato y el esfuerzo total para alcanzar las metas laborales.
- La conclusión es que, si bien muchas personas son integrantes de Claro RD, trabajar en equipo generará un sentido de dominio a la empresa, lo que conducirá a una mejor satisfacción laboral y producirá una estadía más prolongada en la organización. deseo. Esto puede ser confirmado por los resultados obtenidos para el tiempo que quieren permanecer en la organización. De estos, el 56% dijo que quería mantenerlo durante al menos 4 años, el 24% dijo que quería mantenerlo durante 2 años y el 20% dijo que quería mantenerlo durante al menos 1 año más.
- Se determina que existe satisfacción laboral y espíritu de trabajo en equipo en el equipo de colaboradores de Claro RD, pero es necesario mejorar este último, una de las deficiencias es la comunicación entre los diferentes departamentos que componen todo el equipo.

2.1.2. NACIONAL

Guerrero, (2017) en su tesis titulada "El Trabajo en Equipo y su Incidencia en la Motivación De Los Docentes de la I.E. N° 86157 – "César Vallejo" - Huarmey - 2015" presentada a la Universidad Nacional "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO" el 2017, concluye:

- En la institución educativa N°86157 "César Vallejo" de Huarmey, hay una conexión importante en medio del trabajo en equipo y el entusiasmo de los docentes.
- Hay una conexión directa y positiva en medio del trabajo en equipo y la evaluación del desempeño, que se refleja en las oportunidades de los educadores y en la comunicación con los educadores para reconocer su trabajo.
- Tiene una conexión significativa en medio del trabajo en equipo en cuanto a la calidad de vida laboral y el estado dinámico que muestra la satisfacción de sus necesidades y la confianza en sí mismos entre los educadores.
- Cuenta con una conexión directa y positiva en medio del trabajo en equipo a nivel técnico y las habilidades de trabajo en equipo y la motivación en el lugar de trabajo, la cual está relacionada con la realización personal, las excelentes oportunidades y las en los educadores.
- Por tanto, muestran los resultados de la encuesta de aplicación que existe una conexión en medio del trabajo en equipo y la motivación de los profesores de educación independiente. N ° 86157 "César Vallejo" de Huarmey.

García, (2015) en su tesis titulada "Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat y CIMA de Tacna, año 2013" presentada a la Universidad Nacional "JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA, el 2015, concluye:

- Los hechos han demostrado que existe una conexión significativa entre el trabajo en equipo de los educadores de II.EE y la motivación laboral. Champagne y CIMA en la ciudad de Tacna. Asimismo, si el nivel de trabajo en equipo es mayor o mayor, entonces el incentivo laboral debe ser mayor o mayor. Por otra parte, si el nivel de trabajo es bajo en equipo, el nivel de incentivo será baja.
- El trabajo en equipo en sus dimensiones de liderazgo y compromiso institucional de la I.E. Champagnat, se caracteriza

por ser de bajo nivel, mientras que en el CIMA se caracteriza por ser de nivel superior o alto. Para el primer caso, los datos indican que el 43,59% de los profesores perciben que el liderazgo no es el adecuado, consecuentemente no existen condiciones para un efectivo trabajo en equipo; en ese mismo sentido, un porcentaje similar (43,59%) de profesores indican que el nivel de compromiso institucional es bajo o inferior, lo que limita la participación de ellos en las diferentes acciones que se realizan en la institución, limitando, en este caso, el trabajo en equipo. En la I.E. CIMA, los profesores tienen un alto concepto de liderazgo y de identificación institucional. En cuanto a liderazgo el 47,83% de los profesores indican que existen colegas que asumen responsabilidades de conducción de equipos de trabajo, por tanto, su participación genera mejores resultados con la ejecución de los mismos; en cuanto a identificación institucional, el 54,35%, es decir más de la mitad de los profesores consultados, muestran un alto nivel de compromiso.

- Se ha comprobado que el nivel de motivación que presentan los docentes de las II.EE: Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna, es diferente. En la primera institución, según los datos analizados, el 46,15% y el 48,72% de los profesores indican que tanto las expectativas laborales como las condiciones laborales, respectivamente, no son las más adecuadas para el desempeño laboral para el trabajo en equipo. Un resultado diferente se observa en los profesores del CIMA, en donde el 54,35% señalan que sus expectativas laborales le posibilitan al desarrollo del trabajo en equipo, y el 52,17% se encuentran motivados para el trabajo en equipo.
- Ha quedado establecido que existe conexión directa en medio del trabajo en equipo y el nivel de incentivo laboral de los docentes de las II.EE. Champagnat y CIMA de la ciudad de Tacna. De este modo, en la I.E. Champagnat se ha demostrado que a menor nivel de trabajo en equipo (liderazgo y

compromiso institucional) menor motivación laboral (expectativas laborales y condiciones laborales), mientras que en la I.E: CIMA se observa que a mayor trabajo en equipo mayor motivación laboral.

Guiner, (2017) en su tesis titulada “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín Huancayo 2017” presentada a la Universidad Peruana los Andes, el 2017, concluye:

- La conexión entre la relación interpersonal y el rendimiento laboral se determina, pues existe una relación directa e importante en este nivel, la relación es significativa al 0.000 y la probabilidad de error es $\alpha = 0.05$. Esto significa que hay una relación positiva promedio. En otras palabras, incrementa la relación entre las dos variables. Por lo que, un mejor nivel de relación interpersonal mejorará eficazmente el rendimiento laboral de los trabajadores de la organización.
- Se estableció que la conexión en medio de las habilidades comunicativas y el rendimiento laboral tiene una relación directa y significativa a este nivel, por tanto, existe un grado moderado de relación positiva. En otras palabras, si los trabajadores tienen mejores habilidades comunicativas, el rendimiento laboral de los trabajadores de la organización mejorará.
- Se determina que la conexión en medio del compromiso organizacional y desempeño laboral tiene una relación directa y significativa en este nivel, lo que indica que tiene un grado moderado de correlación positiva. En otras palabras, aumenta la relación entre las dos variables. Por tanto, cuanto más inviertan los trabajadores en el trabajo, mayor es su rendimiento laboral en la organización.
- Se estableció que la conexión en medio del estilo de liderazgo y desempeño laboral tiene una relación directa y significativa en el nivel de 0.612, lo que indica que hay una relación positiva

promedio. En otras palabras, debido a un mejor estilo de liderazgo, el nivel de rendimiento laboral de los empleados de la organización mejorará.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TRABAJO EN EQUIPO

Gan, (2013) en su libro hace referencia a la historia del trabajo en equipo sosteniendo que antes de entrar en el siglo XXI, surgieron nuevos movimientos, como el movimiento de la administración científica, Taylor y Fayol fueron los más famosos entre ellos. Para ellos, la motivación no es muy importante, pero sí muy importante dentro de la organización, porque no pusieron más énfasis en el análisis dentro de la organización. Inicialmente se enfocan en obtener beneficios agradables, como viajes, fiestas, etc., pero con el mínimo esfuerzo.

Gan, (2013) Al aplicar este inicio a la naturaleza humana, podemos decir que las personas se sienten rechazadas por el trabajo que realizan en la organización, es decir, trabajan solo por sueldos y prestaciones, y para cubrir sus necesidades. Es por eso que las personas deben ser guiadas y controladas estrictamente de alguna manera para mejorar su comportamiento. El autor concluye que la única motivación de

los hombres para lograr sus objetivos laborales es el dinero, y también se descartan otros aspectos importantes.

Gan, (2013) En la década de 1930, la escuela de las relaciones interpersonales ha experimentado nuevos cambios en la gestión administrativa, involucrando cómo liderar, inspirar, organizar y comunicar, que es el aspecto más importante. Antes de que naciera esta escuela, solo mencioné la jerarquía o cómo reducir costos. Aquí se encuentra que la compensación no es la única motivación de las personas, al analizar la multitud se puede encontrar que los trabajadores tienen otras motivaciones para lograr los objetivos de la empresa. Además, señaló que la participación grupal es muy importante porque el pensamiento grupal serio puede estimular el entusiasmo de la gente.

Gan, (2013) En el ámbito laboral, las personas también suelen atender las necesidades relacionadas con el entorno social, y casi siempre trabajan en grupos en diferentes áreas de la organización. A través del trabajo en equipo, pueden generar poder y motivar a los empleados de cierta manera, ignorando los incentivos económicos. Existen varias escuelas relacionadas con el trabajo en grupo, como las escuelas clásicas y las escuelas de recursos humanos, estas escuelas destacan la importancia de la sinergia grupal en el ambiente laboral y son el inicio de partida para la participación en otras áreas y el cambio climático. El trabajo en equipo se puede ampliar.

Definición de Trabajo en Equipo

Chiavenato, (2011) Mencionó que cuando se habla de trabajo organizado, estamos hablando de trabajo en equipo, en el que hay tipos de trabajo a cambio de una compensación, lo que significa que la empresa puede utilizar recursos humanos tanto internos como externos para competir y recopilar información para cada puesto para que el empleado pueda desarrollarse en las circunstancias anteriores para lograr las metas de la empresa (p. 98).

Robbins y Coulter (2007), Señaló que el grupo está compuesto por un grupo en el que los miembros trabajan arduamente para lograr objetivos específicos comunes, en los que juegan una sinergia positiva, responsabilidades personales y conjuntas, y complementan sus propias habilidades (p. 24).

Este es un pequeño grupo colaborativo que puede mantener un contacto regular y tomar acciones coordinadas. Cuando los miembros conocen sus metas, cuando hacen contribuciones responsables y entusiastas para realizar tareas y apoyarse mutuamente, decimos que están trabajando en equipo. Miembros que contribuyen al desarrollo de dichas actividades: entorno favorable, habilidades y requisitos de rol acordes, objetivos de alto nivel y recompensas a los miembros.

Diferencias entre Equipo de Trabajo y Grupo son:

Equipo de trabajo

- Muchos comparten el liderazgo.
- Las responsabilidades son tanto personales como comunes.
- Los objetivos del equipo son diferentes a los de otros equipos, pero aportan a toda la organización.
- El producto elaborado es el resultado del trabajo colectivo.
- Se fomentan discusiones y reuniones abiertas; con el fin de solucionar problemas de forma activa.
- Miden directamente los resultados evaluando los frutos del trabajo colectivo.
- Se debate, se determina y se trabaja en conjunto.

Grupos de trabajo.

- Tienen un líder fuerte enfocado en la tarea.
- La responsabilidad de los resultados es personal.
- El objetivo del grupo no es distinto al del resto de la organización.
- Los resultados del trabajo se generan por separado.
- Cuentan con conferencias informativas de manera eficaz.
- Se debate, se determina y se delega.

Dimensiones

En el libro de Equipos de trabajo efectivo y altamente productivo de Jesús C. Reza Trosino, sostiene que las dimensiones se traducen en: Tarea, el procedimiento, proceso socio – efectivo.

2.2.1.1. TAREAS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Reza, (2005) sostiene que en el sentido amplio se refiere a que hará el equipo, por qué se estableció, cuál es el objetivo. Con el tiempo, aunque los roles no se discutieron explícitamente, a nivel de grupo, se asignaron roles a sus miembros y se establecieron normas. El código se convirtió en el código que regula el comportamiento de los miembros del grupo. El cumplimiento de normas claramente determinadas indica que el

equipo puede realizar tareas de manera eficaz. Cuando se establezca un grupo de trabajo en el aula, se implementarán las normas y reglamentos para la gestión de profesores en diversas situaciones. Sin embargo, es mejor discutir los roles y las pautas del grupo y decidir asegurarse de que los miembros tengan el espíritu de pertenencia. En esta línea, diversos educadores sugirieron al grupo que se establezcan las mismas reglas, o se establezcan leyes y regulaciones uniformes para todos. Con respecto a estos roles, algunas personas sugieren que los estudiantes determinen las funciones requeridas para realizar las tareas y sean responsables de distribuir estas funciones entre los miembros del grupo.

Hayes, (2002) en su libro de Dirección de equipos de trabajo sostiene que implementar roles en un equipo de trabajo no es tan simple como parece. Asimismo, la realidad está pleno de ejemplos de formación de equipos de alta calidad, pero sus objetivos no se han logrado por falta de claridad en la dinámica de trabajo.

En otros acontecimientos, los obstáculos surgen cuando los miembros que optan por participar en un proyecto no tienen los conocimientos necesarios, hacerlo o su falta de experiencia se convierte en un factor negativo.

Por lo tanto, definir los roles en el equipo de trabajo, más que delegar funciones a un tercero, requiere un conocimiento detallado de nuestros socios, que debe basarse en términos profesionales y humanos.

Cuanto más comprendamos las oportunidades laborales de los integrantes que nos acompañan en el proyecto y sus habilidades personales, mayor será la posibilidad de determinar con éxito el rol.

Claves para asignar los roles en un equipo de trabajo

Hayes, (2002) Fundamentalmente de las habilidades técnicas, profesionales y humanas de cada empleado dependen de la asignación de los roles en un equipo de trabajo. Por lo tanto, la razón principal por la que son seleccionados como parte del proyecto.

A pesar de que el trabajo se distribuye uniformemente y no existe una estructura jerárquica dentro del grupo, siempre habrá funciones implícita o explícitamente asumidas por el colaborador. Los roles internos más comunes son:

- Coordinador: Determina objetivos e incita la toma de decisiones.
- Investigador: Recopila datos sobre la finalidad del proyecto.
- Impulsor: Moviliza su energía para implicar a otros miembros.
- Evaluador: Su fuerza radica en analizar las opiniones y la evaluación.
- Cohesionador: Ante posibles conflictos el procede como amortiguador.
- Finalizador: Responsable de perfeccionar los detalles al final de cada tarea.
- Especialista: El contribuye en el proyecto con conocimientos específicos y técnicos.
- Gestor de plazos: Controla el horario establecido.

Hayes, (2002) El equipo de gestión también debe reconocer roles positivos y negativos. Los que contribuyen al desarrollo y ejecución del proyecto son los primeros, mientras que los secundarios retrasan la acción, al contrario: ausentes, pícaros, tercos.

Podemos discernir tres grandes áreas funcionales en un grupo:

- Funciones creativas: Consultar, recomendar, suscitar ideas, ocasionar entusiasmo, etc.
- Funciones prácticas: Establecer actividades grupales, encomendar tareas, conservar metas, impulsar al equipo, etc.
- Funciones aplicadas: Supervisar el progreso, la calidad, conservar la estructura, hacer caso a las necesidades personales, etc.

2.2.1.2. PROCEDIMIENTOS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Para la Reza, (2005) quien escribe el libro “Equipos de trabajo efectivos y altamente productivos” sostiene que es como realiza acciones,

actividades y actividades (secuencia) para que pueda completar las tareas. El proceso de trabajo integra componentes y asegura la ejecución de las labores de forma ordenada y estructurada para minimizar las pérdidas. Sin embargo, este proceso no debe configurarse ni olvidarse. Debe evaluarlos continuamente para encontrar formas que no sean factibles y luego usar esa información para establecer un sistema mejor adecuado para su equipo. El único factor constante es el cambio en el equipo, por lo que su proceso debe reflejarlo. ¿Cómo determina el flujo de trabajo del equipo y luego lo modifica en cons? Todo lo que necesita saber es:

¿Cuáles son tus procesos de trabajo?

Como se indica en el léxico de Baldrige, "el término" proceso de trabajo "se refiere al proceso de fundación de valor central más fundamental. Son fases en los que participan la mayoría de los empleados de la organización y agregan valor a los clientes, grupos de interés y socios". Si desea disminuir a una descripción más completa, puede decir que su flujo de trabajo es la forma estándar de tratar las cosas sustanciales. Ya sea para elaborar un informe específico o proyectar un nuevo producto, el equipo generalmente debe tener un flujo sistemático de información y un grupo de labores estándar.

Editorial Vertice, (2007) responde a la pregunta **¿Por qué son importantes estos procesos?** Se aseguran de que la misma información esté disponible para el equipo y de que todos sepan lo que se debe hacer y para qué es adecuado su trabajo.

Para ayudar al equipo a completar ciertas tareas, necesitan orientación operativa. Mejor dicho, necesitan algo o alguien que les diga exactamente qué hacer y cuándo hacerlo, Watts S. Operation Process. Describe brevemente los pasos necesarios para realizar este trabajo en particular.

Cómo identificar tus procesos de trabajo actuales

Editorial Vertice, (2007) sostiene que algunos creen que es fácil determinar cómo se hacen las cosas. Sin embargo, es posible que se sorprenda de las cosas que no se dicen (no se registran), especialmente cuando tiene miembros del equipo a largo plazo que solo saben cómo manejar ciertas cosas, ya sea que se les enseñe a hacerlo o no. Por lo tanto, se necesita algo de trabajo para comprender el proceso actual. Se hace así:

Recurre a tu equipo, La finalidad inicial es conseguir una vista completa del flujo de tareas e información en el equipo, no solo una vista de alto nivel desde su publicación de vigilancia. Esto significa que debe trabajar en estrecha colaboración con el equipo para entender realmente cómo desempeña. Después de todo, ellos son los que están atrapados en el barro del juicio de las trincheras día tras día.

Crea un diagrama de proceso

Utilice la asesoría del primer movimiento para crear una exhibición visual del desarrollo que le apoye.

"Comienza con un diagrama de proceso simple", dijo Marcus, creadora y directiva ejecutiva de Aligned Workplace. "Se conoce de cómo estructurar y diseñar el flujo para que pueda detectar las rupturas y constituir el marco para atribuir los cambios". La creación de un diagrama de procesos (igualmente nombrado como mapeo de desarrollos empresariales) se está volviendo más conocido en el mundo empresarial. "El objetivo es comprender completamente el desarrollo, los individuos, la información, los controles y los resultados, y facilitar todo, para mejorar los resultados de proceso y poder hacerlo más eficiente", explica LucidChart con elocuencia.

Detecta los problemas, Recuerde, el propósito del proceso de reconocimiento no es solo detectar el flujo de las cosas, sino también

cómo mejorarlas. Esto significa que además de determinar el proceso, también debe ser consciente de que las cosas pueden descarrilar.

2.2.1.3. RELACIONES SOCIO AFECTIVAS

Wayne, y Robert, (2005) sostiene que se refiere a la relación interpersonal dentro del equipo, es decir, el grado de interacción que promueve o no promueve la comunicación, la colaboración o la interdependencia del trabajo en grupo. Para un trabajo en grupo eficaz, es primordial concentrarse en las tareas, prestar atención y descubrir los procedimientos, y mantener relaciones saludables y manejo de conflictos.

Chiavenato, (2011) sostiene que las relaciones interpersonales que las personas construyen revelan habilidades sociales y emocionales. Ser capaz de generar empatía con los demás es de hecho un "activo". Los ejecutivos agregaron que conocer, comprender a motivar a otros a promover preparativos para obtener al máximo los talentos de los distintos integrantes del equipo de trabajo, lo que ayuda a la organización a lograr sus metas de manera efectiva.

Empatía

Chiavenato, (2011) sostuvo que no todo el mundo puede "leer" el "meta-mensaje" a través de expresiones, conductas, apariencias, reacciones y ver. Principalmente la capacidad de decodificar estas señales es para generar empatía y construir un equipo exitoso basado en la confianza. Esta es una habilidad no académica. La razón por la que se les llama habilidades "sociales afectivas" es que consideran las emociones y de qué manera se comunican a nivel relacional en la vida social. La respuesta emocional comienza en la mente y en la estructura inteligente. Todo el mundo tiene un determinado sistema de ideales, una organización cultural, que define qué está bien, qué está mal, qué te hace feliz, qué te entristece, ayuda y peligro, etc. Comprender esta estructura de creencias ayuda a comunicarse entre sí.

Chiavenato, (2011) confirma que, aunque lo ideal es buscar talento individual en ciertos puestos, a medida que las personas ascienden en la pirámide organizacional (actualmente, niveles cada vez más altos), la competencia socioemocional es una habilidad muy apreciada. Le concede solucionar disputas de forma pacífica, conservar buenos vínculos interpersonales, respetar plenamente e intercambiar ideas sinceramente (incluso si sus ideas son diferentes), promover un entorno pacífico y optimista para lograr los objetivos establecidos, empatizar con los demás y tomar decisiones en armonía. Una forma sabia, razonable y consciente. Por lo tanto estas habilidades sociales y emocionales se buscan fundamentalmente entre los individuos que pretenden ejecutar un papel de liderazgo en la organización. En el siglo XXI, un líder debe conducir y estar con su pueblo.

Con el fin de desarrollar aún más las habilidades sociales y emocionales, las personas han realizado diferentes actividades (en general vinculadas con los juegos o el arte), que tienden a relajarse y "descender la vigilancia" con el fin de crear un ambiente especial y mirar de una manera nueva. cosa. cosa.

Ventajas de un líder con habilidades socio-afectivas en la organización

Un líder con habilidades sociales y emocionales trabajara con su grupo en:

- Fomentar el raciocinio creativo ("pensar desde afuera") y estimule las sugerencias de soluciones, en lugar de soluciones que se sabe que deben resolverse.
- Inspire ideales destructivos diferentes.
- Descubra talentos y luego mejore sus conocimientos y habilidades.
- La creación de nuevos incentivos no está obligatoriamente relacionada con el logro directo de las metas del sector.

- Fomentar el trueque de ideales y experiencias mediante altos directivos y socios junior, individuos de diferentes edades y trabajadores de distintos departamentos. Los diferentes "escenarios" de conceptos y visiones es enriquecedor.
- Promover la cooperación y el trabajo en equipo. Motiva la complementariedad mediante integrantes. (El "todo" es más que la suma de los integrantes).
- Gánate el respeto y el afecto de los empleados. El líder debe ser el ideal de su equipo.

El desarrollo socioemocional es un aspecto importante del desarrollo infantil. Primero, construya relaciones con los padres, luego construya relaciones con hermanos y miembros de la familia, y luego construya relaciones con confidente de entretenimiento y otros niños. El progreso de la amistad es una presencia primordial del crecimiento social y emocional de los niños. El niño se transforma en un individuo activo que copia todo lo que le rodea de los adultos y niños. Los niños de la niñez están instruyéndose a implantar conexiones sociales y llevarse bien con los demás. Debido a la influencia gradual del entorno en desarrollo y la capacidad del niño para interactuar con él, el niño pierde gradualmente el comportamiento agresivo y se vuelve más independiente.

Poder tener amigos puede ayudar a los niños a desarrollar emociones sociales y progresar su salud mental.

Características de una buena relación socio-afectiva

- La comunicación es el principio básico. Cuando alguien se niega a comunicarse, no importa cuál sea el tema, no se puede construir ningún tipo de buena relación.
- La empatía, en otras palabras, poder ponernos en la posición de otra persona, hará que dejemos nuestro punto de vista y al menos comprendamos a la otra persona. Cuanto más comprensiva sea una persona, más fuerte será su capacidad para establecer cualquier modelo de relación personal.

- Los sentimientos deben expresarse, nunca se retrasarán ni se ocultarán. En los dos últimos casos, pueden causar confusión, frustración y eventualmente incomodidad para la pareja.
- Debemos respetar la decisión y opinión de la pareja.

Tipos de Relaciones Socio afectiva

Matrimonio, Implica el vínculo de un varón y una mujer mediante determinadas ceremonias o procedimientos legítimos. El matrimonio también legaliza inscripción de los hijos manejados por sus miembros. Al menos en el mundo actual, se pueden distinguir dos tipos primordiales de matrimonio: matrimonio civil y matrimonio religioso.

Noviazgo, Cuando dos personas están en una relación y aún no están casadas, se dice que ellos están comenzando a salir. Durante este tiempo, las dos personas mantienen una relación romántica con el propósito de mejorar el entendimiento mutuo; si las propuestas de ambas partes son satisfactorias, la pareja eventualmente se casará, de lo contrario, los dos se separarán y seguirán adelante por separado.

Familia, Este concepto describe una organización más general de unir un grupo de personas. Una familia es un grupo de individuos formado por parientes. Estas conexiones pueden tener dos raíces: una conexión con la afinidad generada por vínculos de conexiones socialmente reconocidas.

Amistad, Es un vínculo emocional mediante dos o más personas, y también es una de las relaciones interpersonales más usuales en la vida de la mayoría de los individuos. Incluso puede haber una relación amistosa entre dos especies diferentes. Por eso los mejores amigos de los individuos es el perro, refiriéndose al vínculo emocional que se puede establecer entre el Homo sapiens y los animales.

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Vadillo, (2008) argumenta que la motivación es la razón de actos, los deseos y las necesidades de los individuos. En otras palabras, es la

dirección del comportamiento de las personas o la razón del comportamiento repetido de las personas. La motivación es el impulso hacia las personas. Uno debe comportarse de cierta manera o tener preferencia por ciertos comportamientos.

Vadillo, (2008) la motivación es uno de los sentimientos más importantes de la existencia, porque nos dan mucha energía. Este sentimiento es el resultado de un elevado grado de participación en la adquisición de metas que realmente nos estimulan. Generalmente, de acuerdo con leyes puramente naturales, tiende a estar más motivado cuando comienza un nuevo proyecto que cuando comienza un período de aventuras.

Chiavenato, (2011) Explica que la motivación es el fruto de la interrelación mediante el individuo y el entorno que le rodea, que depende de la situación del individuo en el momento y su forma de experiencia. La interacción entre el individuo y el entorno circundante motivará o no a los demás. Los individuos tienen un impacto positivo o negativo, que hará que el impulso alcance metas y objetivos, o simplemente se refugie en el conformismo.

La importancia de la motivación en el trabajo

La motivación está compuesta por todos los elementos que pueden inspirar, conservar y orientar el comportamiento para lograr la meta, además se considera incitación que hace que las personas elijan y actúen mediante aquellas elecciones que se muestran en una posición específica. De hecho, el impulso está vinculada con la motivación, porque la motivación puede brindar eficiencia al esfuerzo colectivo para lograr las metas de la empresa y motivar a los individuos a buscar constantemente mejores situaciones para lograr logros profesionales y personales, integrándolos así en comunidades donde su comportamiento es significativo.

Robbins, (2004) determina que algunas personas creen que la importancia de la motivación laboral está aumentando. Como dijo

Einstein: "Hay un poder que es más resistente que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad". Uno de los pilares más primordiales de la empresa son sus trabajadores.

Robbins, (2004) sustenta que, si los empleados no trabajan bien, es posible que la compañía no funcione, por lo que la motivación es muy primordial. Es cierto que parte de la razón por la que los humanos pueden llegar a su destino es que pueden determinar razonablemente la dirección del progreso, pero no somos estáticos, los humanos estamos llenos de pasión. En las empresas de hoy, la motivación laboral se ha vuelto tan importante que muchas personas recurren a entrenadores laborales que les ayudan a encontrar formas de generar motivación en el trabajo.

Robbins, (2004) Sostiene que la motivación empresarial se refiere a la disposición de la empresa para conservar a los trabajadores involucrados con el fin de maximizar el rendimiento para lograr los objetivos comerciales establecidos por la organización.

Robbins, (2004) entiende que este tipo de motivación laboral es primordial para mejorar el rendimiento empresarial y el trabajo en equipo en las distintas tareas a realizar, asimismo, todos en la organización sienten que su trabajo es muy exitoso y está de acuerdo con el valor empresarial. De esta manera, los empleados se consideran a sí mismos como una parte importante de la empresa y luchan por los mejores intereses para la empresa y para ellos.

Factores que influyen en la motivación laboral

Robbins, (2004) afirma que son muchos los problemas que podrían afectar al entusiasmo de los empleados de la empresa. Por tanto, las organizaciones deben comprender estos aspectos para mejorarlos al máximo:

Puesto de trabajo: Proporciona a los trabajadores un trabajo cómodo en el trabajo y, asimismo, aumentar la probabilidad de su conocimiento y

crecimiento profesional adentro de la empresa es primordial para motivar a los empleados.

Autonomía y participación: Dar responsabilidades y permitir que los empleados participen y aporten ideas para mejorar a la empresa en todos los aspectos ya que hará que los trabajadores se sientan importantes en el trabajo.

Ambiente de trabajo: Establecer un ambiente de trabajo que establezca una buena relación mediante los distintos departamentos de la organización puede mejorar la satisfacción y bienestar de los trabajadores en el trabajo. Además, ayuda a internalizar los valores de la empresa y lograr que los empleados se reconozcan con ellos.

Condiciones laborales: El sueldo del trabajador, el horario de trabajo, las bonificaciones objetivo, el horario flexible, la mediación trabajo-gestión y todas las restricciones en el contrato laboral hacen que los trabajadores estén más satisfechos con su trabajo y su vida personal.

2.2.2.1. AMBIENTE DE TRABAJO

Uribe, (2014) sostiene que que tienen algo en comun la terminacion de productividad, alto desempeño y eficiencia laboral. Se refiere al ambiente laboral, también conocido como ambiente de trabajo, que se refiere a los requisitos físicas, técnicas, humanas y ambientales en las que los trabajadores desempeñan sus funciones. Según el bienestar que promueve el clima laboral, en este caso, el clima laboral se puede clasificar como bueno o malo. Mejorar un buen ambiente de trabajo es responsabilidad directa de la dirección, y esta garantía debe utilizarse a fondo para asegurar el nivel más bajo de calidad del trabajo. Por lo general, este aspecto se incluye en la misión y visión de la empresa. Sin embargo, en una empresa pequeña, el entorno laboral puede ser resultado directo de la decisión del gerente o propietario de la empresa y del vinculo interpersonal que se implanta mediante ellos, especialmente el propietario y otros. En cualquier caso, independientemente de la dimension de la empresa, la naturaleza o

estructura de las tareas empresariales, en el diseño del entorno de trabajo de cualquier empresa no deben faltar una serie de elementos:

- El ambiente en el que ejecuta la empresa en su medioambiente.
- La gestión de Recursos Humanos.
- Las circunstancias psicológicas y sociales de los operarios.
- Microclimas o medio ambiente creado en áreas pequeñas.

Estrategias para promover un buen clima laboral

Uribe, (2014) Por otra parte de la gestión, crear el mejor clima laboral también es responsabilidad del campo de los recursos humanos, es decir, el departamento es responsable de gestionar el bienestar de los trabajadores. ¿Cómo lograr un ambiente laboral que asegure la comodidad de los trabajadores, los buenos vínculos mediante los trabajadores, un nivel mínimo de felicidad y una variedad de circunstancias de despliegue de talentos y habilidades? Por consiguiente se ofrecen algunos consejos que le ayudarán a hacer esto:

- a. **Respetar las normas correspondientes:** Todos los países tienen regulaciones relacionadas con regulaciones bajas que las empresas deben brindar a los trabajadores, que generalmente se reflejan en las leyes laborales o tales regulaciones. Este es el caso, pues hay que conocerlos para adherir del mejor modo.
- b. **Acceso de la información:** La confidencialidad y el chisme son síntomas indeseables del ambiente laboral, especialmente cuando la información difundida está directamente relacionada con el proceso que aquí se realiza. La mejor forma de enfrentar es enviar mensajes transparentes y permitir la libre entrada a la información empresarial de interés absoluto.
- c. **Generar confianza:** En un entorno donde los gerentes comunican confianza, continuidad y determinación, los empleados de la empresa se desempeñan mejor.
- d. **Modelo de liderazgo inclusivo:** Otro factor que influye directamente en el diseño del clima laboral es el modelo de liderazgo. Los líderes autocráticos o burocráticos a menudo son

rechazados. Por otro lado, quienes eligen un modelo de gestión que fomente el diálogo, la participación y la interacción de todos los integrantes de la empresa gozan de reconocimiento y prestigio entre sus socios. En algunos casos, incluso pueden convertirse en puntos de referencia.

2.2.2.2. CONDICIONES LABORALES

Casas, (2002) determina que las condiciones de trabajo son aquellos intereses que conforman el principio de las relaciones mediante trabajadores y empresarios, y la ley prohíbe el establecimiento de condiciones inferiores a las prescritas por la ley. Las condiciones de trabajo deben ser proporcionales a la importancia de los servicios prestados y brindados a los trabajadores de manera justa, y no deben ser diferentes por motivos de raza, nacionalidad, género, edad, religión o doctrina política.

El operador tiene derecho a solicitar a la comisión de mediación y arbitraje que modifique las condiciones existentes, siempre que pueda verificar si el salario es proporcional al trabajo realizado, si el salario no es elevado, si hay demasiados días laborables o condiciones económicas para acreditar el cambio de contrato individual. Del mismo modo, el empleador puede solicitar modificaciones si es económicamente razonable.

Casas, (2002) Las condiciones esenciales que debe tener cualquier trabajador son:

- La jornada laboral
- Días de descanso
- Vacaciones
- Salario
- Gratificación

Los términos de trabajo se han estipulado formalmente en contratos laborales individuales y colectivos, pero incluso si las condiciones de un acuerdo voluntario socavaran los estándares establecidos por la ley,

estos supuestos seguirán siendo inválidos y pueden dar lugar al final de la relación laboral en las circunstancias apropiadas. Sin responsabilidad para el empleador.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Calidad:** Conjunto de atributos de un bien o servicio que los hace valorados en comparación con otros atributos con peculiaridades semejantes.
- **Compromiso:** Compromiso se refiere a una obligación o acuerdo que las personas alcanzan con otros ante hechos o situaciones, además el acuerdo es la capacidad de los individuos para darse cuenta de la importancia de ejecutar con los acuerdos previos.
- **Comunicación:** Representa el acto de intercambiar información entre dos personas según distintos métodos establecidos en la organización.
- **Coordinación:** A través de la coordinación, entendemos las acciones coordinadas y juntamos diferentes elementos para obtener resultados específicos para acciones conjuntas. Ante una determinada situación, cualquier individuo u objeto que cumpla el rol de coordinador, su tarea principal es planificar, organizar y comandar las diversas tareas de quienes participarán en el proceso con el fin de producir ciertos resultados y así lograr el éxito en el trabajo. objetivos fijados.
- **Desarrollo:** El crecimiento o esfuerzo que espera la empresa tras alcanzar el objetivo.
- **Eficiencia:** La capacidad de poseer una cosa o alguien para lograr la finalidad de la empresa.
- **Eficacia:** La facultad de producir el resultado deseado de la inversión de la empresa.
- **Intensidad:** La intensidad es la magnitud de la fuerza que representa el tamaño, la naturaleza, el fenómeno, etc. Por lo tanto, intenso generalmente se refiere a intenso o impetuoso.

- **Liderazgo:** El término liderazgo define un impacto en las personas y las anima a trabajar con entusiasmo por un objetivo común.
- **Objetivos:** El resultado deseado de la organización lo determina la organización en ocupación del tiempo y los bienes.
- **Perseverancia:** A esto se le llama perseverancia o duración continua de las cosas, o perseverancia firme y persistencia en las acciones.
- **Procedimientos:** En este sentido, un proceso implica seguir ciertos pasos predefinidos para realizar tareas de manera eficiente. Su objetivo debe ser único y fácil de identificar, aunque puede haber muchos programas que persigan el mismo objetivo, cada uno con una estructura y etapa diferente, y que proporcionen más o menos eficiencia.
- **Proceso Socio afectivo:** Es un conjunto de operaciones o actividades mentales relacionadas con emociones, sentimientos y actitudes, que nos permiten establecer contacto con nosotros mismos y con los demás. Son fenómenos psicológicos, que están provocados por diferentes efectos en la parte emocional de las personas.
- **Tareas:** Una tarea se denomina trabajo o actividad determinada. Se puede hacer una distinción entre las tareas completadas de manera obligatoria y las tareas completadas en forma de entretenimiento o simplemente para entretenimiento; sin embargo, el término se usa con más frecuencia cuando las personas asumen estas obligaciones.
- **Trabajo en Equipo:** El trabajo en equipo es un esfuerzo integral de un proyecto llevado a cabo por un grupo de personas para lograr un objetivo común, cada integrante debe contribuir a la realización de una parte del trabajo.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El trabajo en Equipo se relaciona de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La tarea se relaciona de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020
- Los procedimientos se relacionan de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020
- El proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Trabajo en equipo

Dimensiones:

- Tareas
- Procedimientos
- Proceso socio afectivo.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación Laboral

Dimensiones:

- Ambiente de trabajo
- Condiciones laborales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Item´s
Trabajo en equipo – Variable independiente	Tareas	Funciones creativas	¿Permite la Dirección de Vivienda que usted plantee nuevas formas en el modo de desarrollar el trabajo? ¿Promueve la Dirección, que sus trabajadores sean propositivos?
		Funciones practicas	¿Sus tareas son regulares durante la jornada laboral? ¿Considera que sus funciones son fáciles de cumplir?
	Procedimientos	Diagrama de procesos	¿Cuenta la dirección con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades? ¿Orienta la dirección el uso de procedimiento para el desarrollo de actividades?
		Identificación de problemas	¿Sesiona el equipo de trabajo para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades? ¿Con qué frecuencia se identifican problemas que impiden el desarrollo del trabajo?
	Proceso Socio Afectivo	Empatía	¿Considera que existe empatía entre los miembros de la Dirección? ¿Fomenta el director las buenas relaciones entre los trabajadores?
		Tipo de relación	¿Cómo calificaría usted la relación que tiene con sus compañeros? ¿Qué tipo de relación promueve la Dirección entre sus compañeros?
Motivación laboral – Variable dependiente	Ambiente de trabajo	Respeto de nomas	¿Cumplen sus compañeros con las normas establecidas en la Dirección? ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de las normas de trabajo?
		Acceso a la información	¿Tiene acceso usted a toda la información que requiere para desarrollar su trabajo? ¿Considera que el acceso a la información es importante para desarrollar actividades con el equipo de trabajo?
	Condiciones laborales	Jornada laboral	¿Considera apropiada la jornada laboral en la Dirección? ¿Permite la jornada laboral desarrollar tareas en equipo de trabajo?
		Salario	¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la Dirección? ¿Considera que el salario le permite cumplir con las necesidades familiares?

Elaboración: propia investigación

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

De acuerdo con Hernández, y Fernández, y Baptista (2014) sostiene que los métodos cuantitativos son una serie de procesos secuenciales, estructurados y rigurosos en los que el plan de investigación es específico, objetivo y el alcance se define desde el inicio de la investigación. También utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis propuestas previamente, que se basan en mediciones numéricas y análisis estadístico para probar teorías. Por tal motivo la presente investigación será de planteamiento cuantitativo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Esta investigación es descriptivamente relevante. Como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación descriptiva tiene como objetivo determinar las peculiaridades de individuos, agrupaciones o cualquier otro fenómeno a analizar, y recolectar información de forma independiente o conjunta a partir de variables. Es relevante porque tiene como objetivo medir, cuantificar, analizar y establecer el vínculo o el grado de alianza mediante variables o rangos en una muestra o entorno específico mediante la prueba de hipótesis.

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), para este trabajo de investigación se aplicarán diseños no experimentales, transversales o transversales relacionados. Manipular o realizar cualquier intervención, es decir, observar y analizar fenómenos en el medio o el medio natural; es un corte transversal del tipo relacionado, porque describirá la incidencia o relación mediante dos o más criterios o variables en un instante dado.

El esquema es el siguiente:

$$X_1 \text{ (-) } Y_1$$

Donde:

Y= (variable Dependiente) MOTIVACIÓN LABORAL

X= (variable Independiente) TRABAJO EN EQUIPO

(-) = relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández, Fernández y Baptista (2014) La población es el universo discutido, o un grupo de entidades o cosas a las que se dirige una pregunta de investigación, o un grupo de entidades o cosas idénticas. Referencia de conclusión del análisis.

En la presente investigación la población está conformada por los trabajadores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020. Los cuales están distribuidos en la siguiente tabla:

Cuadro N° 1 COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE PASCO 2020.

Cargo	Cantidad
Coordinador General	1
Coordinadores provinciales	3
Secretaria de oficina	1
Asistentes administrativos	2
Técnico administrativo	1
Prensa	1
Conductores	2
Personal de campo	11
Total	22

Fuente: Área administrativa de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

3.2.2. MUESTRA

La muestra es por conveniencia, puesto que por el tamaño de la población y acceso a los sujetos de investigación $N = n = 22$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- a. Encuesta: Es un procedimiento de investigación que contiene un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de recopilar datos. **Su Instrumento:** Cuestionario: es un instrumento que servirá para recolectar información, mediante una lista de preguntas previamente diseñadas, con sus respectivas alternativas, la cual será aplicada a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco.
- b. Entrevista: Técnica en la que una persona solicita información de otra para obtener datos sobre un problema determinado. **Su instrumento:** Para la presente investigación se hará uso de la entrevista individual - mixta con el director regional, con el fin de poder conocer sus expectativas en sus políticas de trabajo en equipo.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Software SPSS. Para el procesamiento de las encuestas aplicadas a los empresarios.
- Software EXCEL. Para el diseño y presentación de gráficos de barras.
- Software Ms Office. Para el Procesamiento de la información secundaria y formulación del informe final de la tesis.
- Software Ms Power Point. Para la presentación del informe final de la tesis durante la sustentación.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla N° 1 ¿Permite la Dirección de Vivienda que usted plantee nuevas formas en el modo de desarrollar el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	86,4	86,4	86,4
	No	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

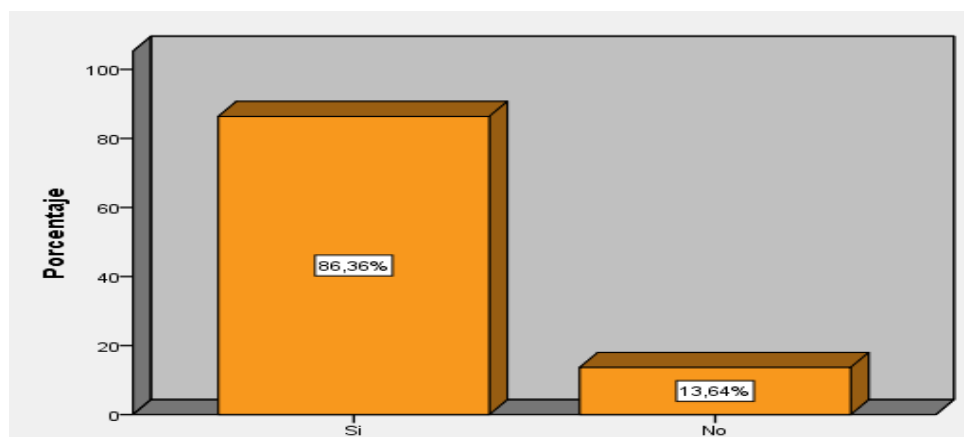


Gráfico N° 1 ¿Permite la Dirección de Vivienda que usted plantee nuevas formas en el modo de desarrollar el trabajo?

Interpretación: Luego de haber ejecutado las encuestas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco el 86.36% de los colaboradores plantean nuevas formas de desarrollar su trabajo, donde muchos de ellos mencionaron que planifican su jornada semanal de sus labores, mantienen ordenado su área de trabajo, expresan una actitud positiva entre otros, mientras que solo el 13.64% de los encuestados indicaron que se encuentran trabajando recientemente por lo que les cuesta aun adaptarse en la Dirección Regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco.

Tabla N° 2 ¿Promueve la Dirección, que sus trabajadores sean propositivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	17	77,3	77,3	77,3
Válido No	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

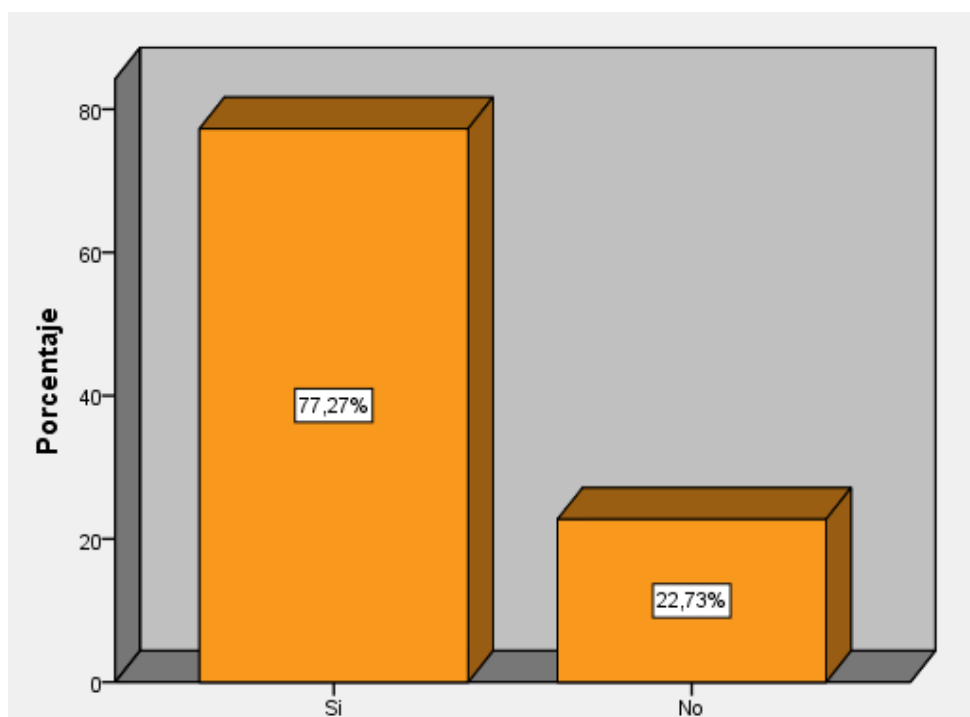


Gráfico N° 2 ¿Promueve la Dirección, que sus trabajadores sean propositivos?

Interpretación: Dentro del gráfico n° 02, el 77.27% de los colaboradores indicaron que la Dirección Regional promueve que sean propositivos, es decir, al cumplimiento de logro de objetivos y metas donde se basan de acuerdo a su Plan Nacional de Vivienda, donde se les da la libertad de implementar estrategias para agilizar sus labores, mientras que el 22.73% de los encuestados les cuesta aun adaptarse a su nuevo empleo dentro de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la región de Pasco.

Tabla N° 3 ¿Sus tareas son regulares durante la jornada laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	20	90,9	90,9	90,9
Válido No	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

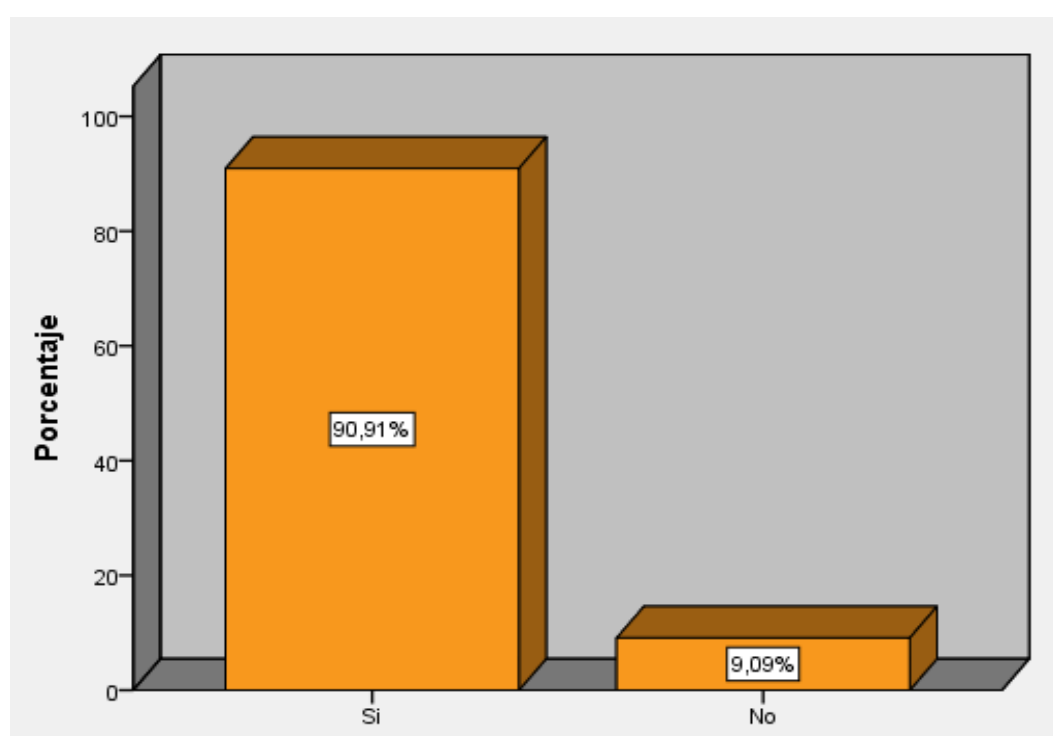


Gráfico N° 3 ¿Sus tareas son regulares durante la jornada laboral?

Interpretación: En la gráfica N° 03 el 90.91% de las personas encuestadas afirman tener un trabajo bastante recargado durante la jornada laboral esto indica que en la Dirección existe labores de suma importancia con las cuales se debe de cumplir a tiempo para tener una buena gestión, se ha afirmado también de que la jornada laboral es la adecuada por lo que se supone

Tabla N° 4 ¿Considera que sus funciones son fáciles de cumplir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	21	95,5	95,5	95,5
Válido	No	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

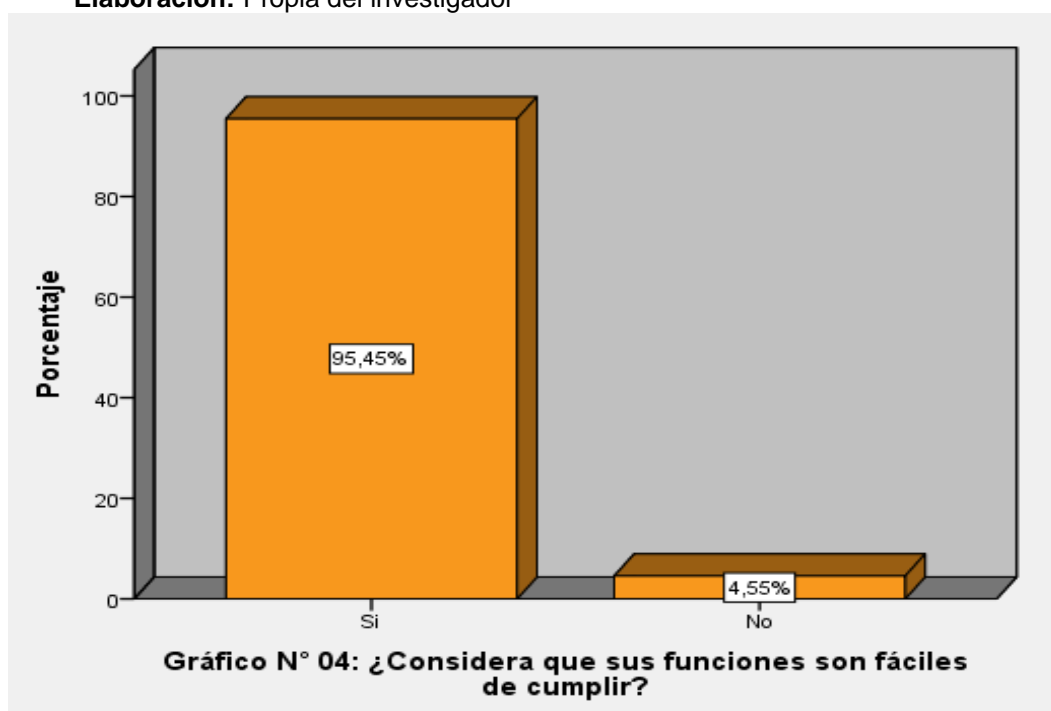


Gráfico N° 4 ¿Considera que sus funciones son fáciles de cumplir?

Interpretación: El 95,45% de las personas cuestionadas consideran que las funciones encomendadas son fáciles de cumplir, esto nos indica que las personas que laboran en la entidad son profesionales con un alto grado de conocimiento, desenvolvimiento y compromiso con respecto a los puestos ocupados, por otra parte tenemos en 4,55% de personas que consideran que las funciones designadas no son fáciles de cumplir en cuanto a la realización de sus labores, esto indica que aún existen profesionales que quizás no saben el fin de su contrato; a pesar de que es un porcentaje mínimo, esto se podría combatir con capacitaciones y talleres que conciernen a dichos puestos previa identificación.

Tabla N° 5 ¿Cuenta la dirección con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	90,9	90,9	90,9
Válido No	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

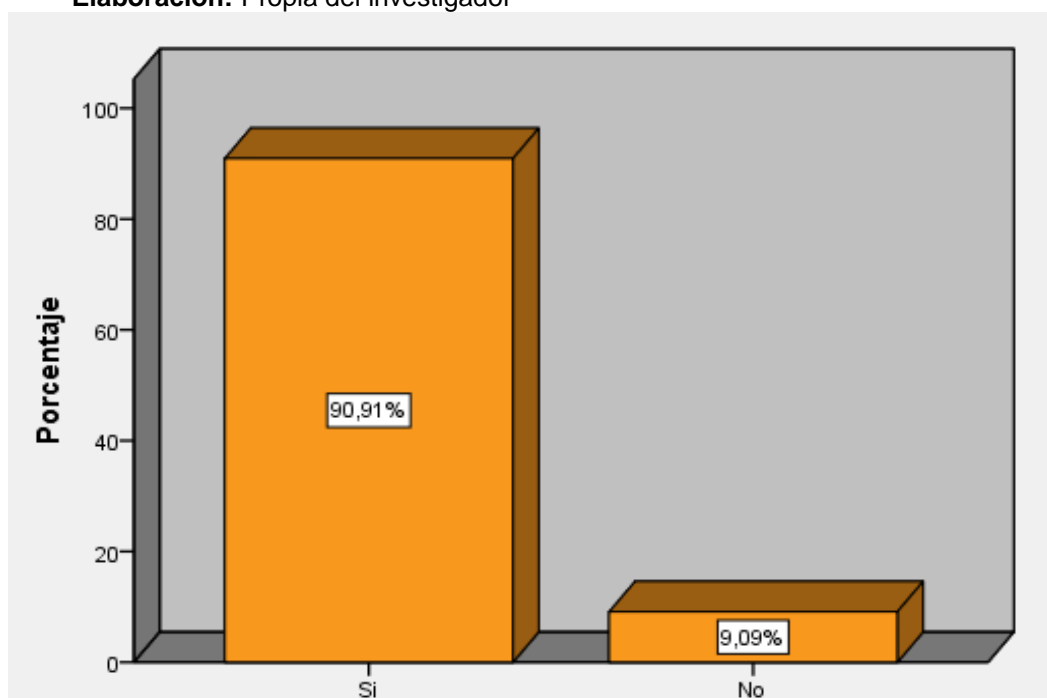


Gráfico N° 5 ¿Cuenta la dirección con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades?

Interpretación: El 90.91% de los profesionales cuestionadas afirman que en la dirección cuenta con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades, esto indica la facilidad de tramites o gestiones de las actividades o acciones que se realizan en dicha institución además va ayudar a orientar a los trabajadores que tienen un desconocimiento con respecto a los procesos de los documentos, por otra parte el 9.09% afirma que la dirección no cuenta con un diagrama esto indica que existe personales que desconocen sobre la existencia de este documento a la vez se puede decir que le falta capacitación con respecto a este tema

Tabla N° 6 ¿Orienta la dirección el uso de procedimiento para el desarrollo de actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	19	86,4	86,4	86,4
Válido No	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

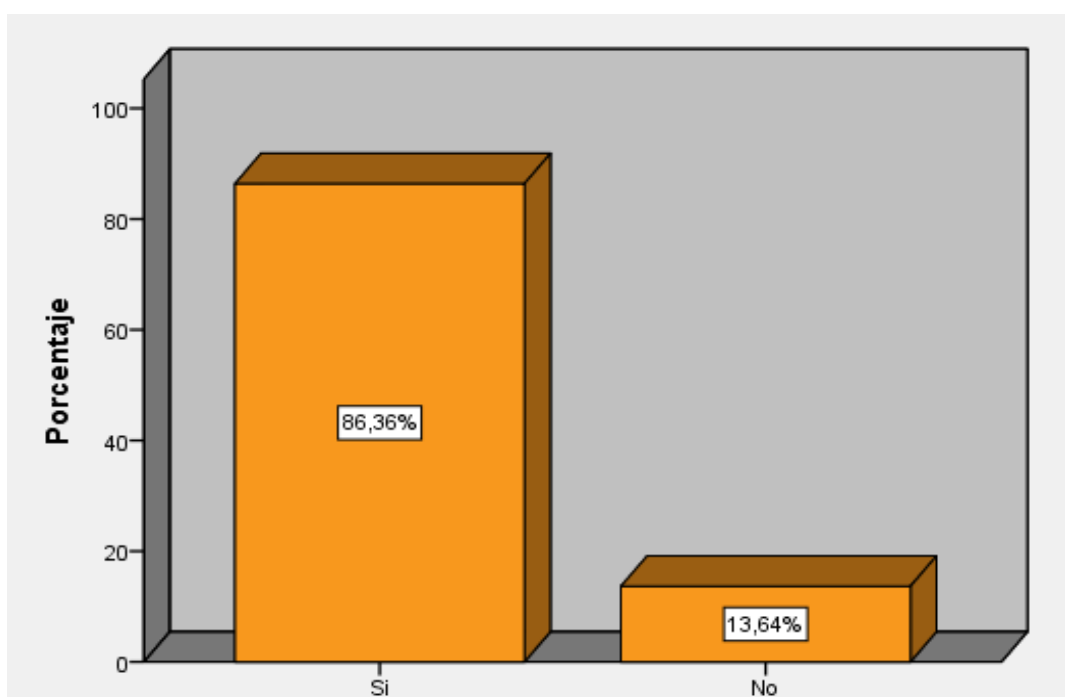


Gráfico N° 6 ¿Orienta la dirección el uso de procedimiento para el desarrollo de actividades?

Interpretación: En el marco de lo expuesto en la pregunta anterior, esta grafica hace mención sobre la orientación de la dirección del uso de procedimiento para el desarrollo de las actividades y se puede apreciar que el 86.36% de los trabajadores encuestados afirman la existencia de una orientación mientras que el 13,64% de los profesionales responden lo contrario, frente a este caso se puede deducir que aún falta profesionales que tienen desconocimiento respecto a los documentos de gestión lo cual es clave para llevar en marcha una buena gestión administrativa, por ello la dirección debe de mitigar con este cuello de botella.

Tabla N° 7 ¿Sesiona el equipo de trabajo para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	20	90,9	90,9	90,9
Válido No	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

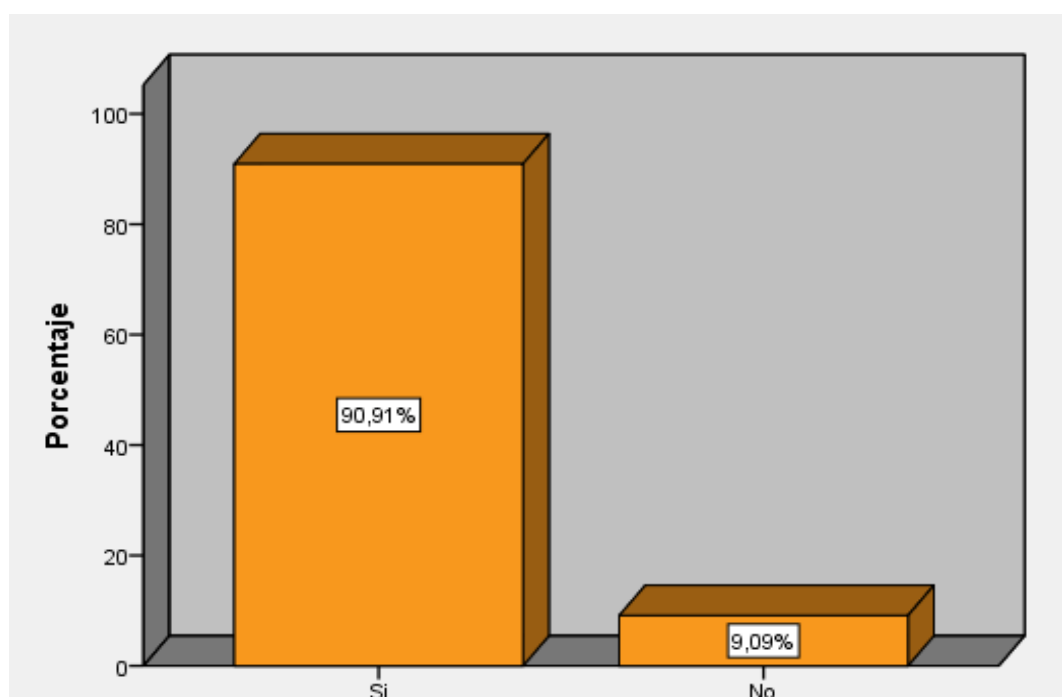


Gráfico N° 7 ¿Sesiona el equipo de trabajo para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades?

Interpretación: según la gráfica n° 07, el 90,91% afirma que el equipo de trabajo realiza sesiones para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades, esto indica el buen trabajo en equipo y la existencia de esto ayuda a desarrollar capacidades en el entorno laboral y disminuir errores, sin embargo, el 9.09% de las personas cuestionadas dicen lo contrario, se podría explicar que hay trabajadores que no se involucran a esta actividad.

Tabla N° 8 ¿Con qué frecuencia se identifican problemas que impiden el desarrollo del trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Con frecuencia	16	72,7	72,7
	Sin frecuencia	6	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

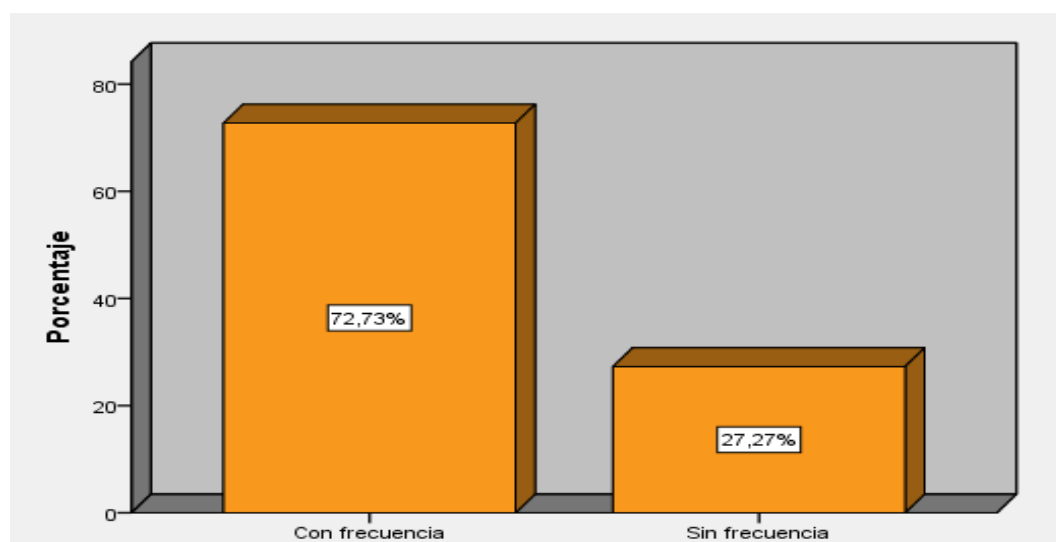


Gráfico N° 8 ¿Con qué frecuencia se identifican problemas que impiden el desarrollo del trabajo?

Interpretación: El 72.73% de los profesionales cuestionados afirman que con frecuencia se identifican problemas que impidan el desarrollo del trabajo, esto indica que cada problema existente en distintas áreas se identifica de inmediato y dan solución de la misma manera a su vez esto ayuda a mitigar errores y mejorar la calidad de servicio brindado por la entidad logrando una buena gestión , sin embargo el 27,27% de los cuestionados afirman no identificar problemas esto podría deducirse de que aún existen profesionales que nos son comprometidos su entidad laboral la cual puede conllevar al desprestigio y la desconfianza por parte de los usuarios.

Tabla N° 9 ¿Considera que existe empatía entre los miembros de la Dirección?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	22	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

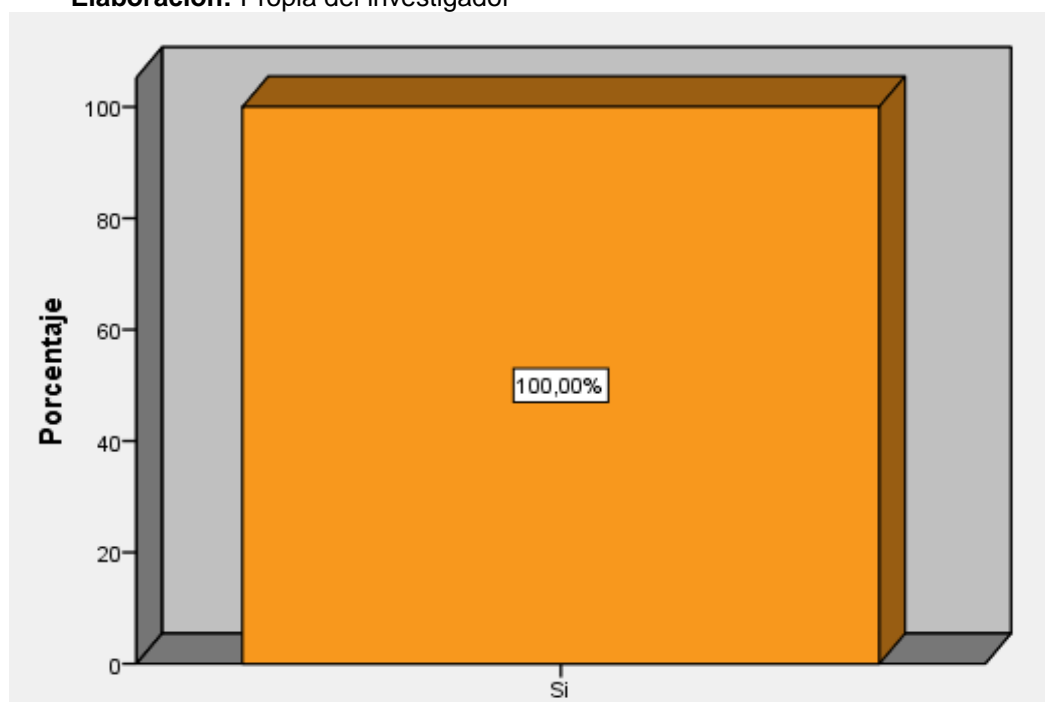


Gráfico N° 9 ¿Considera que existe empatía entre los miembros de la Dirección?

Interpretación: con respecto a esta pregunta el 100% de las personas cuestionadas consideran que existe empatía entre los miembros de la dirección esto indica una fortaleza de la entidad lo cual conllevará una buena gestión.

Tabla N° 10 ¿Fomenta el director las buenas relaciones entre los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Si	20	90,9	90,9	90,9
Válido No	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

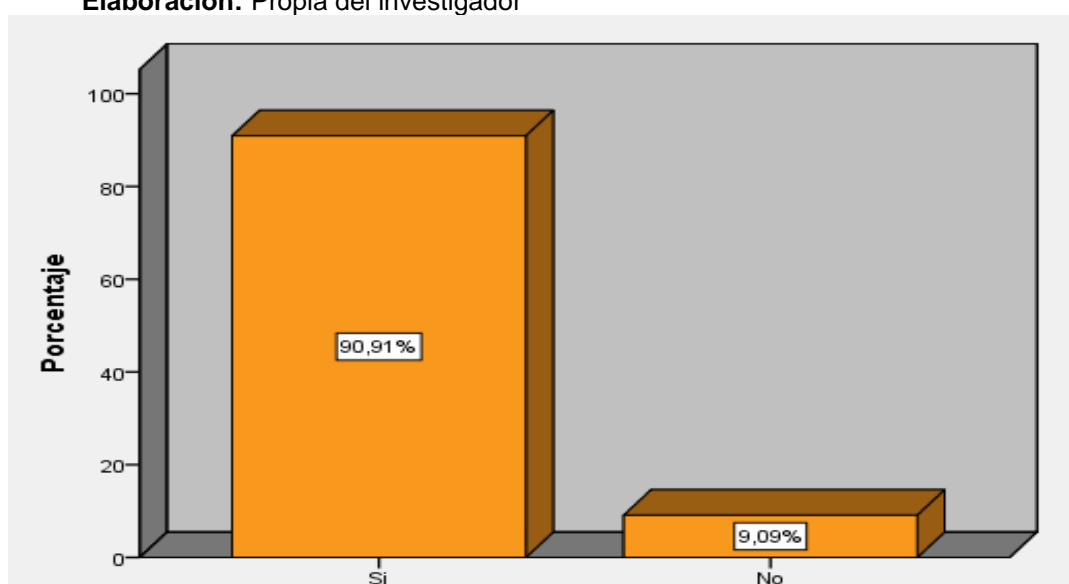


Gráfico N° 10 ¿Fomenta el director las buenas relaciones entre los trabajadores?

Interpretación: Debemos de tener en cuenta que mantener las buenas relaciones en el ambiente de trabajo es un factor que adquiere una gran importancia por tal motivo el gráfico N° 10 indica que el 90.91% de las personas cuestionadas consideran que el Director de vivienda fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores, esto indica la buena comunicación de jefe y colaborador y a la vez esto repercutirá no solo a la satisfacción personal del trabajador sino también a la productividad, por otro lado tenemos el 9,09% de personas que consideran que el director no fomenta ningún tipo de buenas relaciones entre los trabajadores esto indica que hay personas que probablemente no se han considerado a las reuniones organizados por el director y debido a ello no se tiene ningún conocimiento con respecto al tema en discusión.

Tabla N° 11 ¿Cómo calificaría usted la relación que tiene con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	20	90,9	90,9	90,9
	Mala	2	9,1	9,1	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

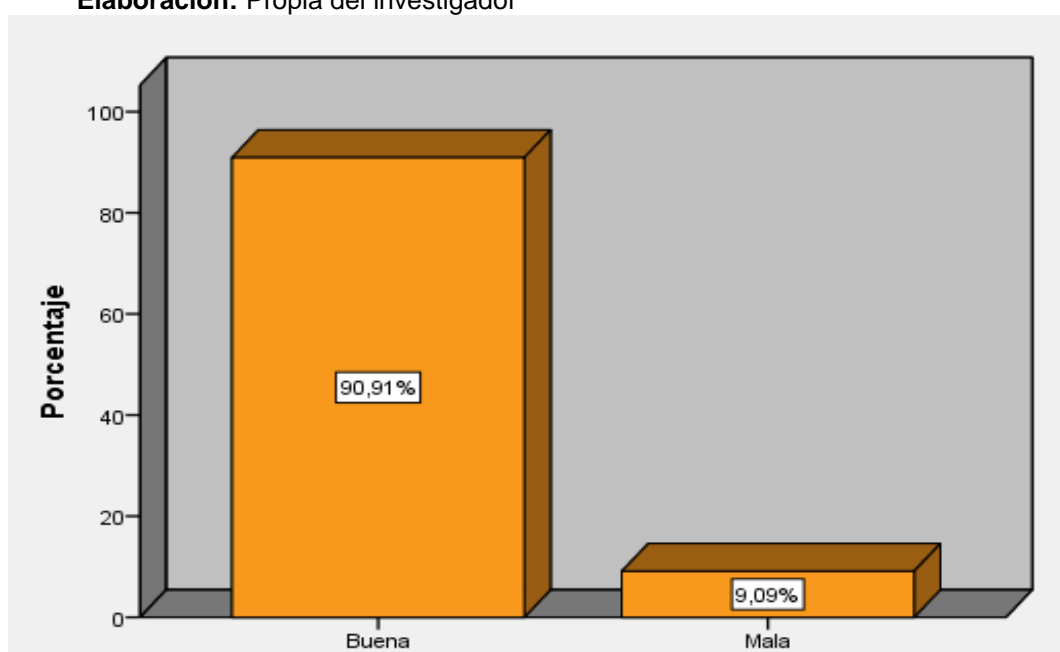


Gráfico N° 11 ¿Cómo calificaría usted la relación que tiene con sus compañeros?

Interpretación: Es muy importante el clima laboral, razón por la cual se tiene la gráfica N° 11, donde indica que el 90.01% de las personas cuestionadas califican tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, esto indica que los trabajadores de dicha entidad muestran un interés por los compañeros, participan en las reuniones convocadas por los jefes inmediatos u otros, son participativos relacionados al desarrollo de la entidad, etc. Por otro lado el 9,09% de los empleados consideran que tiene una mala relación entre sus compañeros, a largo plazo esto tendrá como consecuencia abandono de los puestos laborales, ya que pueden verse envueltos en un ambiente hostil ya la vez esto puede repercutir negativamente en la entidad como también al trabajador.

Tabla N° 12 ¿Qué tipo de relación promueve la Dirección entre sus compañeros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Amical	11	50,0	50,0	50,0
Familiaridad	7	31,8	31,8	81,8
Sentimental	4	18,2	18,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

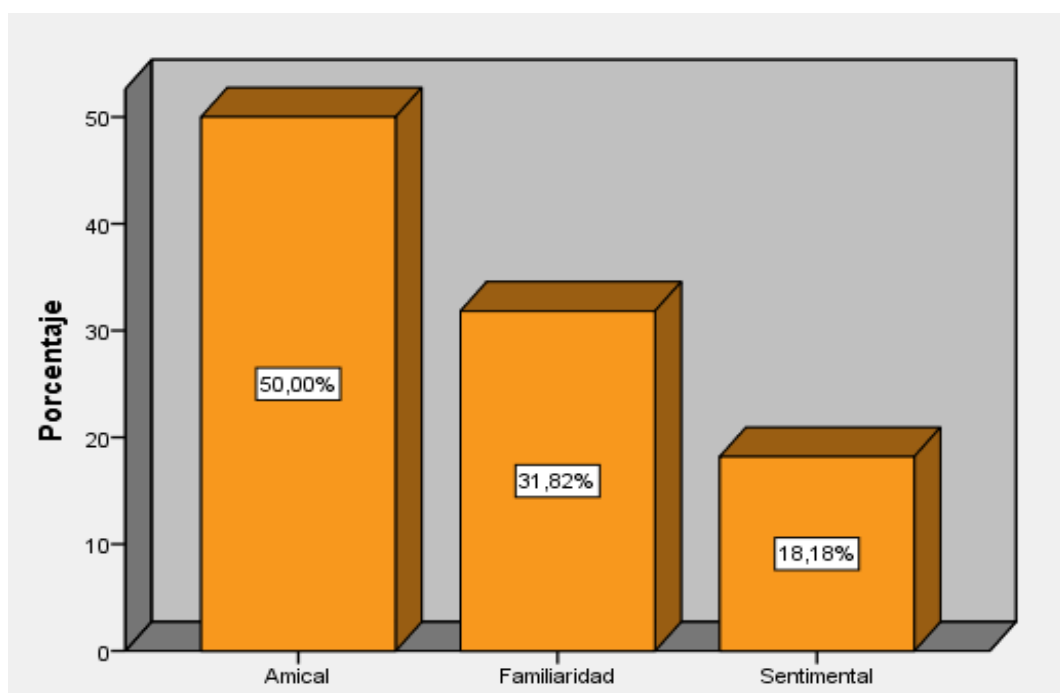


Gráfico N° 12 ¿Qué tipo de relación promueve la Dirección entre sus compañeros?

Interpretación: En la gráfica N° 12, se puede apreciar que el 50% de las personas encuestadas consideran que la dirección promueve una relación amical seguido por la relación familiaridad con un 31,82%, esto indica que existe un ambiente laboral bastante buena por lo que se podría decir los trabajadores tienen una buena productividad y compromiso al desarrollar sus actividades laborales.

Tabla N° 13 ¿Cumplen sus compañeros con las normas establecidas en la Dirección?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Si	20	90,9	90,9	90,9
Válido No	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

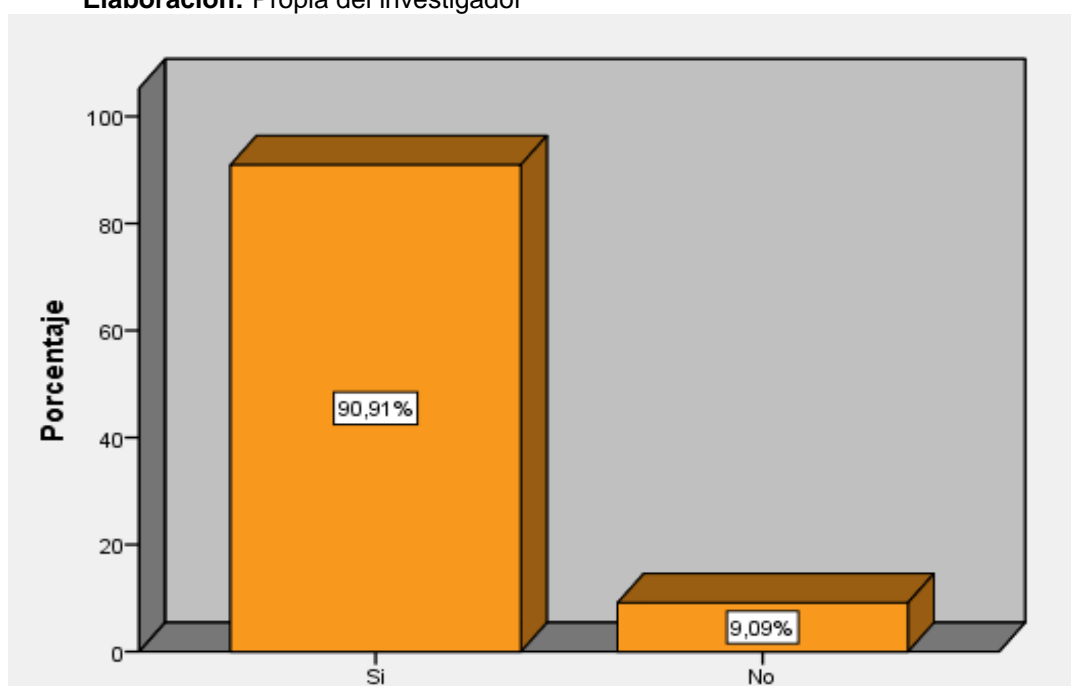


Gráfico N° 13 ¿Cumplen sus compañeros con las normas establecidas en la Dirección?

Interpretación: El 90,91% de las personas cuestionados consideran que si cumplen con las normas establecidos en la dirección ya que están orientadas al cumplimiento de logro de objetivos para el sector vivienda ya sea por el momento de generar el aumento de la oferta de vivienda social, urbana y rural con una con infraestructura y equipamiento de servicios que faciliten la competitividad del territorio y el bienestar de la población, mientras que por un lado solo el 9.09% de los cuestionados indicaron que solo una minoría de sus compañeros no lo cumplen por la falta de actualización de conocimiento de las normas y que son nuevos en sus puestos de trabajo dentro de la Dirección de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Tabla N° 14 ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de las normas de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Importante	18	81,8	81,8	81,8
	Nada importante	4	18,2	18,2	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

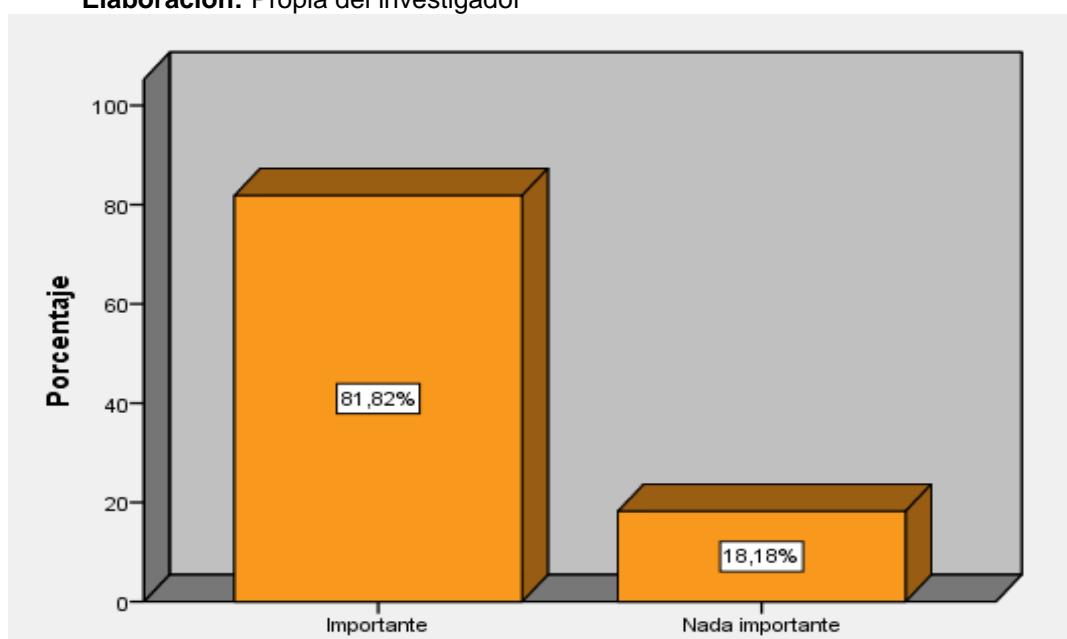


Gráfico N° 14 ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de las normas de trabajo?

Interpretación: El puesto de un trabajador depende de su cumplimiento con sus labores designadas, por lo que dentro de sus normas de la Dirección de Vivienda está en mediante la planificación y promoción de la ordenación del suelo urbano, la reducción del déficit habitacional, la promoción de mecanismos de adquisición de vivienda y la eliminación de la ocupación ilegal del suelo, creando hábitats adecuados para el desarrollo urbano sostenible, de los cuales el 8,82% lo consideran la importancia del cumplimiento de estas normas, mientras que solo un 18.18% no lo ve de esa manera.

Tabla N° 15 ¿ Tiene acceso usted a toda la información que requiere para desarrollar su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	16	72,7	72,7	72,7
Válido No	6	27,3	27,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

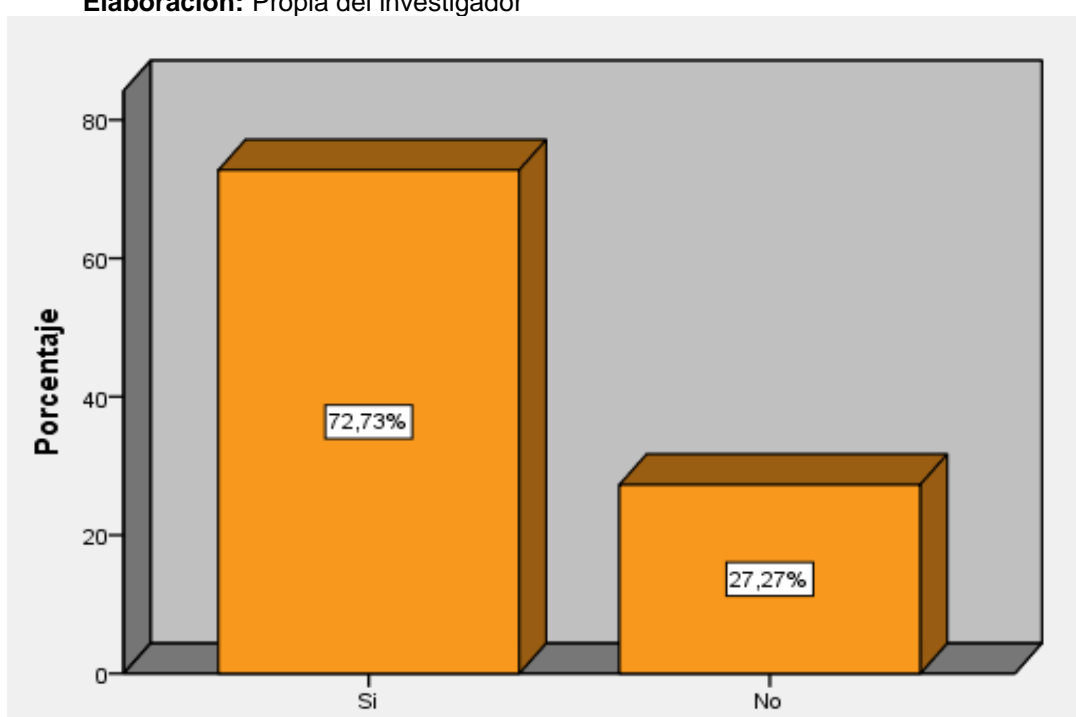


Gráfico N° 15 ¿ Tiene acceso usted a toda la información que requiere para desarrollar su trabajo?

Interpretación: El 72,73% de las personas cuestionados afirman que tiene acceso a toda la información que requiere esto demuestra de que los trabajadores no tienen ningún tipo de impedimentos para desarrollar su trabajo designados demostrando así la capacidad de su desempeño, por el lado contrario el 27,7% de los empleados afirman que no tienen acceso a todo tipo de información, ya que existe información reservado o confidencial, esto podría ser un poco crucial para el desarrollo de la entidad ya que consideran que el acceso a la información es fundamental para el buen desempeño laboral.

Tabla N° 16 ¿Considera que el acceso a la información es importante para desarrollar actividades con el equipo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	19	86,4	86,4	86,4
Válido No	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

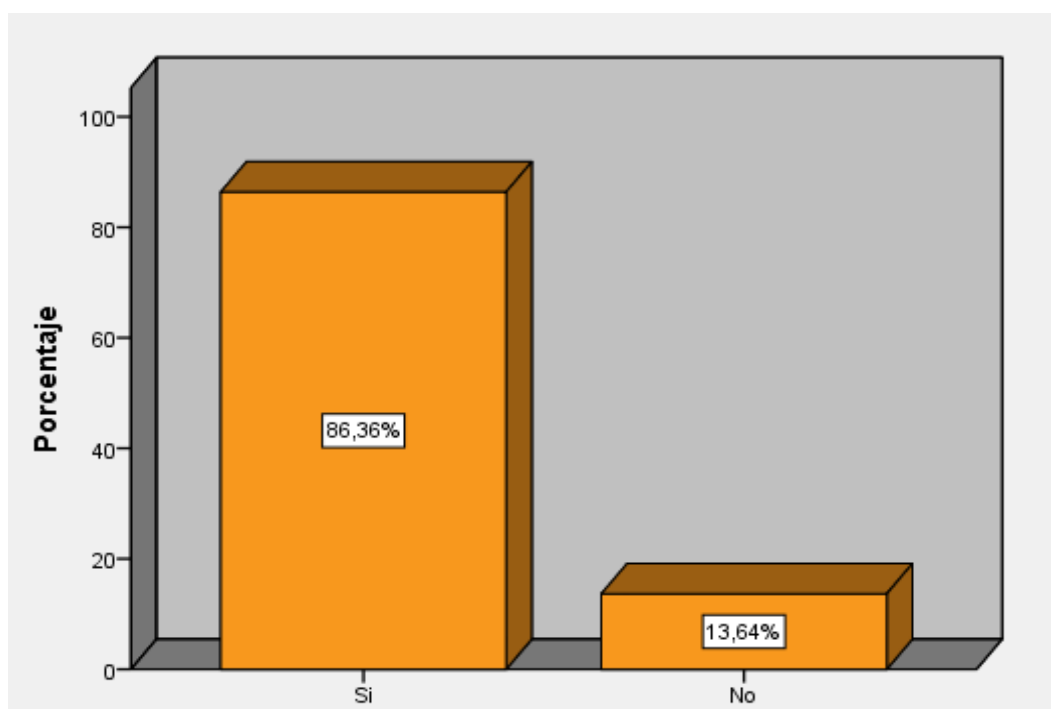


Gráfico N° 16 ¿Considera que el acceso a la información es importante para desarrollar actividades con el equipo de trabajo?

Interpretación: El 86,36% de los trabajadores de la dirección consideran que es muy importante el acceso a la información esto para desarrollar un buen trabajo con el equipo de trabajo, esto indica que el personal que laboran en dicha entidad necesita el acceso a la información para poder desarrollar un buen trabajo y no exista el teléfono malogrado, por otro lado el 13,64% no consideran la importancia de para desarrollar actividades esto indica que no todo los que laboran en la dirección necesitan información.

Tabla N° 17 ¿Considera apropiada la jornada laboral en la Dirección?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	22	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

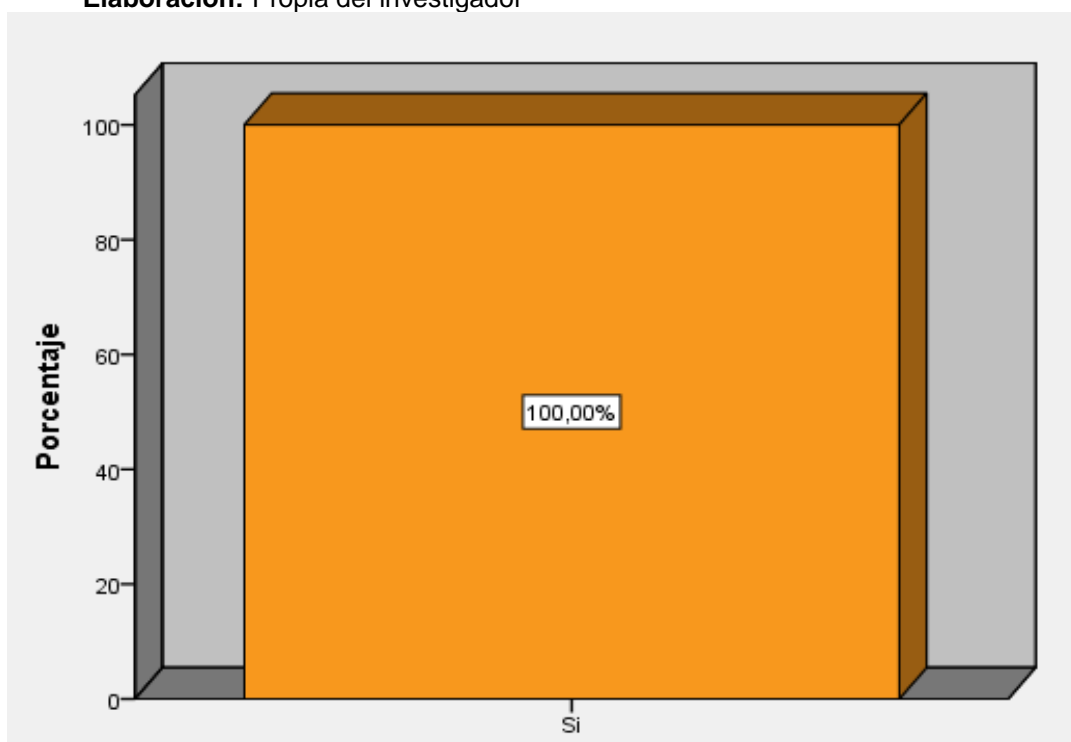


Gráfico N° 17 ¿Considera apropiada la jornada laboral en la Dirección?

Interpretación: en el gráfico N° 17, el 100% de las personas que laboran en la dirección consideran totalmente apropiada la jornada laboral, esto indica que las ocho horas es suficiente para realizar sus funciones correspondientes y así desarrollar un buen trabajo en el área que se desempeña.

Tabla N° 18 ¿Permite la jornada laboral desarrollar tareas en equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Si	14	63,6	63,6	63,6
Válido	No	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

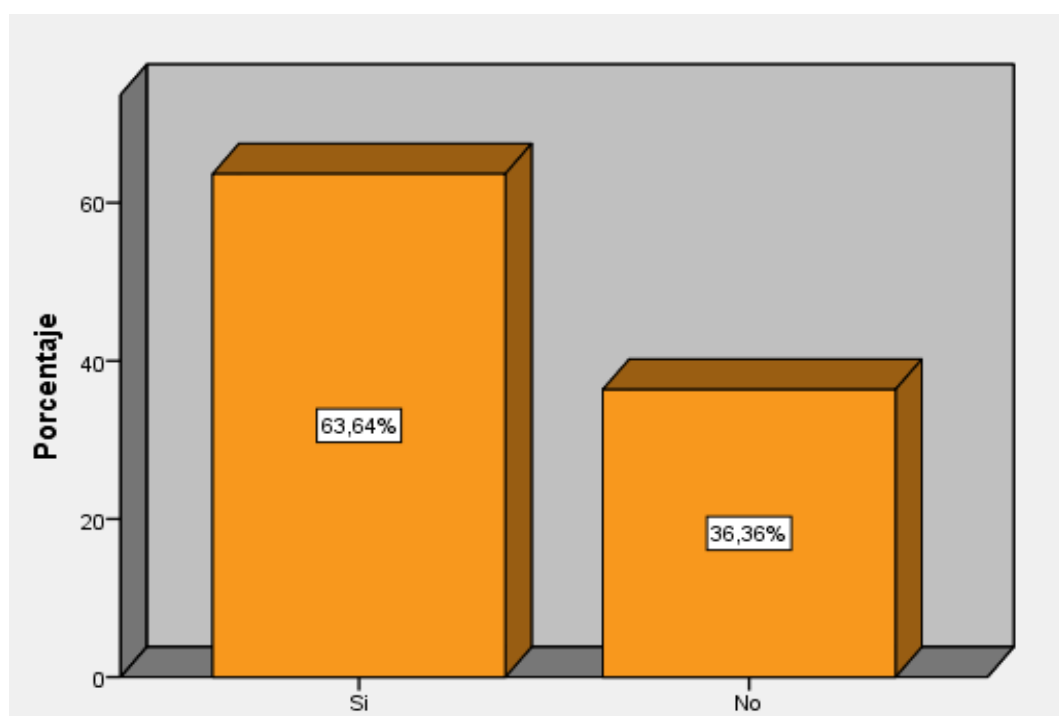


Gráfico N° 18 ¿Permite la jornada laboral desarrollar tareas en equipo de trabajo?

Interpretación: El 63.64% de las personas cuestionadas indican que la jornada laboral les permite desarrollar tareas en equipo de trabajo lo cual indica que los trabajadores de la dirección se desempeñan con total normalidad y desarrollando un trabajo bastante eficiente, por otro lado el 36,36% de los trabajadores indican que la jornada laboral no les permite desarrollar las tareas encomendadas pero esto no es motivo para quedarse con pendientes de trabajo ya que el trabajador tomara de la decisión de realizar horas extras con el fin de realizar una buen trabajo.

Tabla N° 19 ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la Dirección?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	16	72,7	72,7	72,7
Válido No	6	27,3	27,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

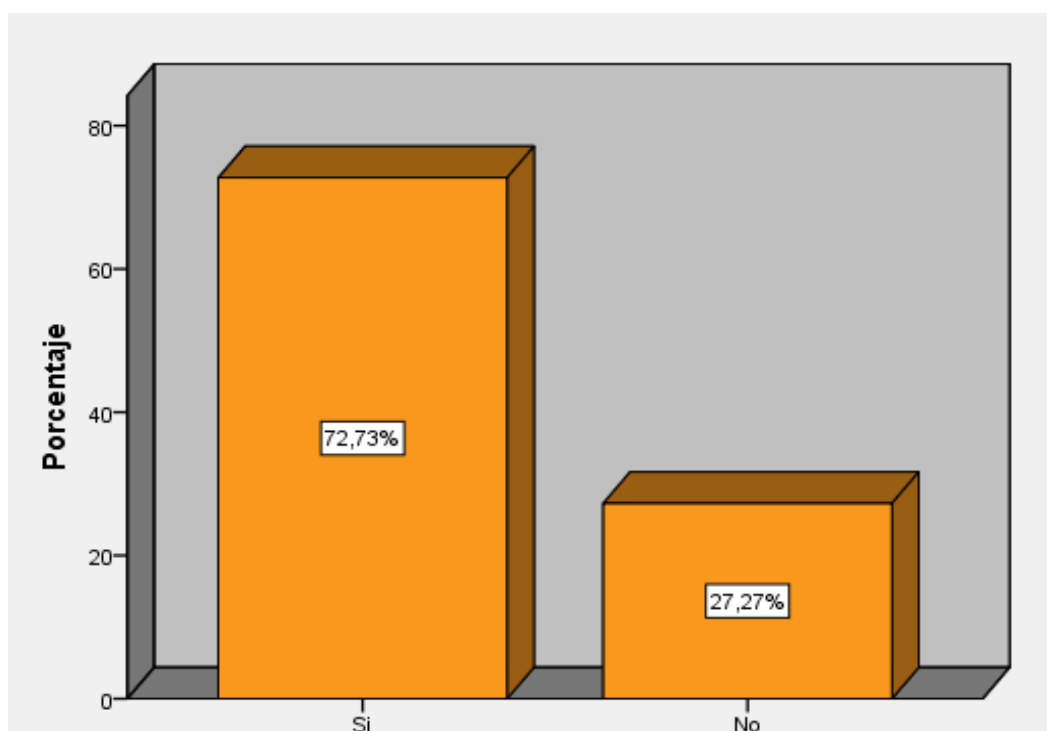


Gráfico N° 19 ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la Dirección?

Interpretación: En el Perú el sueldo mínimo es de S/. 930, monto que el gobierno considera que cubre la canasta básica de una familia, sin embargo, estudios han revelado que dicho monto no cubre la canasta básica familiar. Por esta razón la pregunta N°19 y el 72.73% de los colaboradores encuestados consideran que se sienten satisfechos con el salario que reciben esto demuestra que dicho salario cubre las necesidades de cada trabajador. El 27.27% de los trabajadores consideran que no se sienten satisfechos con la remuneración percibida, esta respuesta podría venir del personal de limpieza u otras áreas que perciben una remuneración mínima.

Tabla N° 20 ¿Considera que el salario le permite cumplir con las necesidades familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	17	77,3	77,3	77,3
	No	5	22,7	22,7	100,0
Total		22	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

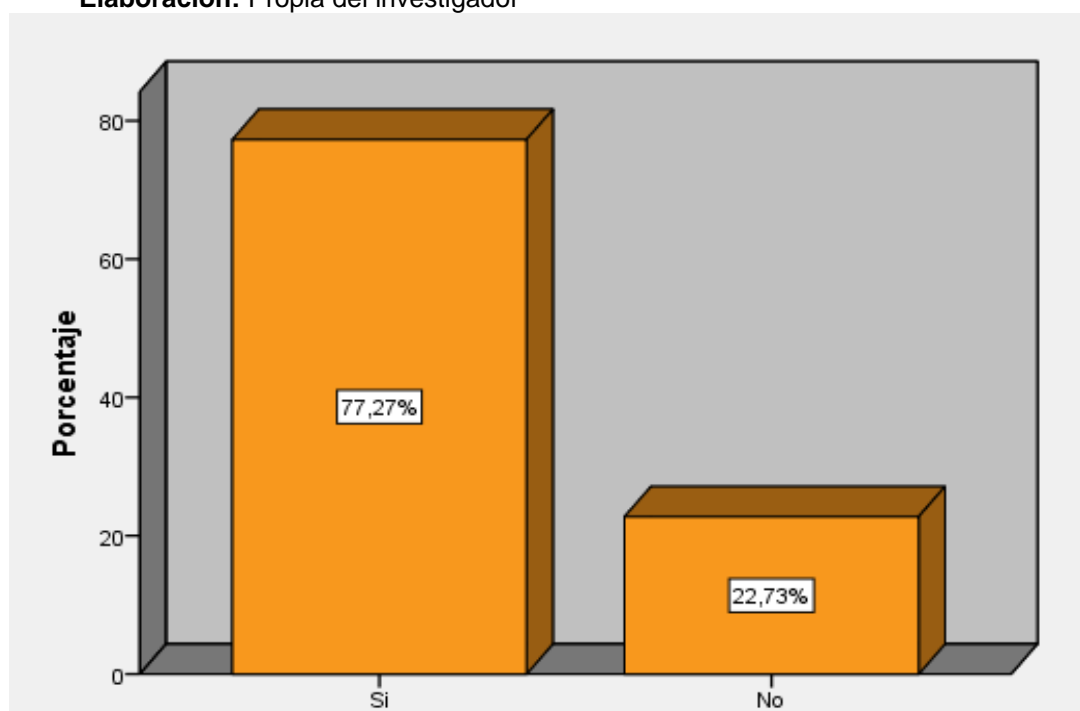


Gráfico N° 20 ¿Considera que el salario le permite cumplir con las necesidades familiares?

Interpretación: El 77,27% de los empleados considera que el salario que perciben de parte de su trabajo en la Dirección si les alcanza, ya que gran parte de ellos consideraron que su salario asciende de los S/.2500.00 mensuales, aparte que cuentan con una profesión universitaria, mientras que solo el 22.73% consideran que no les permite cumplir con sus necesidades familiares, uno de los motivos es que cuentan con una familia amplia dentro de un mismo hogar.

Entrevista realizada al director regional de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco

Nombre: Grover Carhuancho Alzamora

Teléfono: 063-421384

La entrevista se desarrolló dentro de la oficina del director regional, quien de la manera amable acepto que se realice la entrevista para el bien de la investigación realizada con respecto a nuestras variables de estudio: el trabajo en equipo y la motivación laboral:

¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo en su dirección?

El director ha manifestado que el trabajo en equipo juega un papel muy importante dentro de una organización, institución donde todas las personas que lo conforman comparten ideas para cumplir con las metas y objetivos trazados por la entidad donde laboran.

¿Los equipos de trabajo le han permitido tener mejores resultados en su gestión? ¿Si la respuesta es afirmativa podría precisar cómo?

El director regional manifestó que con el equipo que cuenta le ha permitido tener menos carga laboral, por lo cual le permite aun de desarrollar y seguir ejecutando su gestión dentro de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco.

¿Cuáles deben ser las características para constituir los equipos de trabajo?

El director regional respondió lo siguiente: Una de las características esenciales para el trabajo en equipo es la comunicación abierta donde las opiniones de todos sean escuchados y analizados por todos, otro sería el liderazgo, tener una actitud positiva entre otros.

¿Con qué frecuencia se reúne con los equipos de trabajo?

Gran parte de los colaboradores de la Dirección Regional están en constante capacitación por parte del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, aparte de eso, nos reunimos las veces necesarios para mejorar nuestra gestión con respecto al sector vivienda.

¿Qué tipo de tareas se suele asignar a los equipos de trabajo?

Dentro de sus tareas, cada colaborador realiza diversos tipos de tareas desde la formulación, evaluación de los Planes y políticas regionales en relación al sector vivienda y saneamiento hasta la ejecución de programas de viviendas sean urbanas y rurales utilizando tanto los terrenos del gobierno regional y los recursos públicos y privados.

¿Considera que los equipos de trabajo mejoran la motivación de sus trabajadores?

Sí, ya que gran parte de ellos interactúan y comparten ideas en relación a los planes y políticas del sector vivienda y saneamiento de la región de Pasco.

¿Percibe usted que los trabajadores están motivados?

Gran parte de ellos sí, ya que conocen sus funciones y los planes y políticas para el cumplimiento de objetivos y logro de metas de parte de la institución para el sector vivienda y saneamiento.

¿Ofrece la dirección un buen ambiente para el trabajo?

Por supuesto que sí, gran parte de los colaboradores tienen su espacio para la ejecución de sus funciones dentro y fuera de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

¿Ofrece la dirección buenas condiciones laborales?

Por supuesto que sí, donde el área Administrativa se encarga que todos los colaboradores de la Dirección cuenten con el equipo de trabajo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

¿Considera que la motivación de sus trabajadores mejora el rendimiento de su Dirección?

Sí, ya que gran parte de ellos conoce sus funciones a realizar, solo una pequeña parte le cuesta un poco adaptarse por ser nuevos en la Dirección Regional, pero con el tiempo se podrán adaptar dentro de la Dirección y cumplir con sus funciones con normalidad.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la contrastación de hipótesis tanto general y específicas se utilizó el coeficiente de correlación lineal de Pearson, siendo un índice que mide la variación de las variables de estudio siendo fuertemente o no relacionadas Jiménez, (2018), por lo que buscó la relación entre la variable independiente: Trabajo en equipo y la variable dependiente: Motivación laboral mediante la ejecución de un cuestionario dirigido a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco y una entrevista dirigida a su Director Regional.

En el siguiente cuadro, apreciamos que el coeficiente de correlación lineal de Pearson son números que varían entre los límites +1 y -1

Cuadro N° 2 Coeficiente de correlación lineal de Pearson

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Fuente: Daniel Jiménez Cornejo, 2018

Una vez ya tenido nuestro cuadro de coeficiente de correlación lineal de Pearson se empleará los métodos estadísticos validados por la inferencia de las variables.

Hipótesis General

El trabajo en Equipo se relaciona de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

Tabla Nº 21 El Trabajo en Equipo se relaciona de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

		Trabajo en equipo	Motivación laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,920
	Sig. (bilateral)		,029
	N	22	22
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,920	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	22	22

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación: Luego de haber interpretado los gráficos anteriores de los resultados de las dimensiones de la variable independiente: Trabajo en equipo, por lo que observamos que hay evidencia suficiente positiva en la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco. Por lo cual se obtuvo un coeficiente lineal de Pearson muy alta de 0.920, dando la validez a nuestra hipótesis general donde el trabajo en equipo se relaciona de manera directa con la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco.

Hipótesis Específica 1

La tarea se relaciona de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

Tabla N° 22 La tarea se relaciona de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

		La tarea	Motivación laboral
La tarea	Correlación de Pearson	1	,930
	Sig. (bilateral)		,034
	N	22	22
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,930	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	22	22

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación: Dentro de los gráficos N° 03 y 04 el 90.91% y el 95.45% los encuestados respondieron a favor en ambas preguntas relacionadas a las tareas y su relación a la motivación laboral, por tal razón su coeficiente lineal de Pearson es muy alta de 0.930 donde se valida la primera hipótesis específica donde las tareas se relaciona de manera directa con la motivación laboral de los de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco.

Hipótesis Específica 2

Los procedimientos se relacionan de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Tabla N° 23 Los procedimientos se relacionan de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

		Los procedimientos	Motivación laboral
Los procedimientos	Correlación de Pearson	1	,860
	Sig. (bilateral)		,031
	N	22	22
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,860	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	22	22

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación: En los gráficos N° 06, 07 y 08 observamos que gran parte de los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento respondieron de manera positiva con respecto a los procedimientos en la motivación laboral, por tal razón cuenta con un coeficiente de Pearson muy alta de 0.860 dando validez nuestra segunda hipótesis específica, donde los procedimientos se relaciona de manera directa con la motivación laboral de los de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco para el periodo 2020.

Hipótesis Específica 3

El proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Tabla Nº 24 El proceso socio afectivo se relaciona de manera directa con la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

		Proceso afectivo	Motivación laboral
Proceso afectivo	Correlación de Pearson	1	,841
	Sig. (bilateral)		,033
	N	22	22
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,841	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	22	22

Fuente: Encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020.

Elaboración: Propia del investigador

Interpretación: Por último, vemos el proceso socio afectivo tiene una correlación de Pearson muy alta de 0.841 en la variable motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco para el periodo 2020, por lo que se valida nuestra tercera hipótesis específica donde el proceso afectivo se relación con la motivación laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez ya contrastado nuestra hipótesis tanto general y específicas se procedió a la discusión de resultados, lo cual consistió en discutir los resultados obtenidos con los resultados de las otras investigaciones detalladas en el marco teórico.

Para Maldonado, (2016) en su tesis titulado: **“El trabajo en Equipo y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios el Área de Vinculación de La Empresa Pública Petroecuador”** concluye que el trabajo en equipo si influye en la Satisfacción Laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública Petroecuador siendo un 70.83% de los encuestados consideraron que el trabajo en equipo es muy importante dentro de la empresa. Mientras que Gonzales, (2015) en su tesis **“Trabajo en equipo y satisfacción laboral”** concluye que, si existe relación entre la satisfacción laboral, pero demostraron que hay una debilidad en la comunicación abierta entre ellos.

Por el lado nacional tenemos de Guerrero, (2017) en su tesis: **“El Trabajo en Equipo y su Incidencia en la Motivación De Los Docentes de la I.E. N° 86157 – “César Vallejo” - Huarmey – 2015”** donde concluyo que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación de los docentes de la Institución Educativa N° 86157 “César Vallejo” de Huarmey. De igual manera en la tesis de Garcia, (2015) titulada: **“Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat y cima de Tacna, año 2013”** comprobaron que hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores consideran un 43.59% de los profesores encuestados el liderazgo es muy importante para la motivación laboral.

5.2. RESPECTO A LAS TEORÍAS PLANTEADAS

Con respecto a las teorías planteadas Chiavenato, (2011) considera el trabajo en equipo se esta hablando acerca de un trabajo organizado, en el que existe desempeño de tipo laboral a cambio de una remuneración, lo cual significa para la empresa que se disponga tanto de recursos humanos internos como externos que sean competentes y reúnan el perfil de cada puesto. Mientras que Robbins & Coulter (2007) considera que el trabajo en equipo consiste de un grupo en el que sus miembros trabajan de forma intensa hacia un objetivo en común y específico. Por lo que consta de efectuar tareas en los equipos de trabajo, donde según Reza, (2005) sostiene que en el sentido amplio se refiere a que cosa hará el equipo, para que se constituyó, cuál es su meta. Y para alcanzar la meta se debe de seguir o ejecutar diversos procedimientos y procesos en los equipos de trabajo donde se ve reflejado la que la mayor parte del equipo se organizan y aportan valor para el cliente o a los usuarios o beneficiarios. Y a la vez estos procesos son importantes ya que permite que el equipo disponga de la misma información y, además, garantizan que todo el mundo tenga una idea clara de qué hay que hacer y qué lugar ocupa su trabajo en el panorama general.

Por otro lado, tenemos las relaciones socio afectivas donde según Wayne & Robert, (2005) estas relaciones se refieren a las relaciones humanas dentro del equipo, los grados de interacción en cuanto a comunicación, colaboración o interdependencia que facilitan o no, el trabajo del equipo.

Por lo tanto, podemos decir advertir que nuestros resultados no son ajenos a los planteamientos teóricos, dado que la orientación de valorar cada aspecto de la variable independiente como dependiente han sido tomados fundamentalmente del marco teórico.

Los objetivos, han sido cumplidos en la investigación, y se describen coherentemente en las conclusiones que a continuación se presentan. Por lo que la investigación en concordancia con lo que sostiene diversos autores y teorías, se puede verificar que nuestros resultados describen gran parte lo que dicen diversos autores, tener un buen equipo de trabajo hace que motive las

labores que realizan los colaboradores dentro de una entidad en este caso de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento

CONCLUSIONES

1. La tesis ha demostrado que el trabajo en equipo se relaciona de manera directa con la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020, teniendo un coeficiente lineal de Pearson muy alta de 0.920 lo que le describe como una relación positiva muy alta. Siendo una de las razones la información descrita en la Tabla N. 02 donde se ve que el 77.3% percibe que la dirección promueve a sus trabajadores, lo que permite valorar a los trabajadores la jornada laboral en 100% (ver Tabla N. 17).
2. : La tesis ha demostrado que existe relación de manera directa entre las tareas y la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la ciudad de Pasco para el periodo 2020, corroborado con el coeficiente lineal alta de Pearson de 0.930. como evidencia descriptiva esta la información de la Tabla N. 04 donde el 95% sostiene que sus funciones son fáciles de cumplir, frente a un nivel de satisfacción de la jornada laboral de 100% en la tabla N. 17.
3. La tesis ha demostrado que existe relación directa entre los procedimientos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la ciudad de Pasco para el periodo 2020, corroborando con el coeficiente lineal muy alta de Pearson de 0.860, y evidenciado con información de la Tabla N°.06 donde se muestra la opinión del 86.4% respecto a la percepción de que la Dirección si orienta sus procedimiento en el desarrollo de sus actividades, frente a un nivel de satisfacción del 100 por la jornada laboral descrito en la Tabla N. 17.
4. La tesis ha demostrado que existe relación entre el proceso afectivo y la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la ciudad de Pasco para el periodo 2020, corroborando con el coeficiente lineal alta de Pearson de 0.841. Tal como se evidencia que el 100% reconoce empatía entre los trabajadores de la dirección en la Tabla N. 09, lo que genera un nivel de satisfacción con la jornada de trabajo de la dirección en la misma cantidad porcentual 100% tabla N. 17

RECOMENDACIONES

- 1. Respecto a la Primera conclusión:** Habiendo demostrado el nivel positivo de relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral, es fundamental para la Dirección fortalecer capacidades de sus trabajadores para que enriquezca su relación en base a cualidades técnicas para el desarrollo de un trabajo con mayor eficiencia y eficacia en la dirección.
- 2. Respecto a la Segunda conclusión:** la actualización de los documentos de gestión en base a competencias actualizadas de los trabajadores puede generar una mayor motivación respecto a lo expresado. Para ello, es importante ejecutar la partida de inversión en capacidades de la Dirección.
- 3. Respecto a la Tercera conclusión:** La Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la ciudad de Pasco debe publicar sus manuales procedimientos para que los conocimientos respecto a las tareas de cada trabajador sean organizar públicos y ayuden a una mejor fiscalización.
- 4. Respecto a la Cuarta conclusión:** La Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de la ciudad de Pasco, para garantizar las buenas relaciones deberá encuentros, como jornadas de capacitación, integración, y otras formas, en el sentido que las relaciones de los trabajadores se centren en el propósito de cumplir los objetivos y metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, José María y Acosta vera, José María. (2011). *Trabajo en Equipo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Casas Romero, A. (2002). *Remuneración, Retribución y motivación de vendedores*. Madrid: ESIC.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: McGraw - Hill.
- Editorial Vertice. (2007). *Coordinación de Equipos de Trabajo*. México: Editorial Vertice.
- Gan Bustos, F. (2013). *Trabajo en Equipo*. Madrid: Diaz de Santos.
- García Castro, N. B. (2015). *Relación del Trabajo en Equipo con la Motivación Laboral de los Docentes de la Ii. Ee. Champagnat y Cima De Tacna, Año 2013*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre.
- Gonzales Ocaña, K. M. (2015). *Trabajo en Equipo y Satisfacción Laboral*. Ecuador: Universidad Rafael Landívar".
- Guerrero Silvestre, F. R. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E. nº 86157 – “César Vallejo” - Huarmey - 2015*. Huaraz: Universidad Santiago Antunez de Mayolo.
- Hayes, N. (2002). *Dirección de equipos de trabajo; Una estrategia de éxito*. Colombia: Editorial Paraninfo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación.*: Mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Maldonado Suarez, A. P. (2016). *“El trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de vinculación de la empresa pública Petroecuador”*. Ecuador: Universidad central de Ecuador.

Reza Trosino, J. (2005). *Equipos de trabajo efectivos y altamente productivos*. Colombia: Panorama Editorial.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
Bogota

ANEXOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA

Finalidad. – la presente encuesta tiene fines académicos, sus respuestas ayudarán a enriquecer los conocimientos respecto a la constitución de equipos de trabajo y motivación laboral.

1. ¿Permite la Dirección de Vivienda que usted plantee nuevas formas en el modo de desarrollar el trabajo?
Si () No ()
2. ¿Promueve la Dirección, que sus trabajadores sean propositivos?
Si () No ()
3. ¿Sus tareas son regulares durante la jornada laboral?
Si () No ()
4. ¿Considera que sus funciones son fáciles de cumplir?
Si () No ()
5. ¿Cuenta la dirección con diagrama de procesos para el desarrollo de sus actividades?
Si () No ()
6. ¿Orienta la dirección el uso de procedimiento para el desarrollo de actividades?
Si () No ()
7. ¿Sesiona el equipo de trabajo para identificar problemas en el desarrollo de sus actividades?
Si () No ()
8. ¿Con qué frecuencia se identifican problemas que impiden el desarrollo del trabajo?
Con frecuencia () Sin Frecuencia ()

9. ¿Considera que existe empatía entre los miembros de la Dirección?
 Si () No ()
10. ¿Fomenta el director las buenas relaciones entre los trabajadores?
 Si () No ()
11. ¿Cómo calificaría usted la relación que tiene con sus compañeros?
 Buena () Mala ()
12. ¿Qué tipo de relación promueve la Dirección entre sus compañeros?
 Amical () Familiaridad ()
 Sentimental () Otros ()
13. ¿Cumplen sus compañeros con las normas establecidas en la Dirección?
 Si () No ()
14. ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de las normas de trabajo?
 Importante () Nada Importante ()
15. ¿Tiene acceso usted a toda la información que requiere para desarrollar su trabajo?
 Si () No ()
16. ¿Considera que el acceso a la información es importante para desarrollar actividades con el equipo de trabajo?
 Si () No ()
17. ¿Considera apropiada la jornada laboral en la Dirección?
 Si () No ()
18. ¿Permite la jornada laboral desarrollar tareas en equipo de trabajo?
 Si () No ()
19. ¿Se siente satisfecho con el salario recibido en la Dirección?
 Si () No ()
20. ¿Considera que el salario le permite cumplir con las necesidades familiares?
 Si () No ()



ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO DE PASCO

Esta entrevista tiene fines académicos, su contribución permitirá enriquecer los cocimientos respecto a las variables propuestas y discutidas en gabinete.

1. ¿Qué tan importante es para usted el trabajo en equipo en su dirección?
2. ¿Los equipos de trabajo le han permitido tener mejores resultados en su gestión? ¿Si la respuesta es afirmativa podría precisar cómo?
3. ¿Cuáles deben ser las características para constituir los equipos de trabajo?
4. ¿Con qué frecuencia se reúne con los equipos de trabajo?
5. ¿Qué tipo de tareas se suele asignar a los equipos de trabajo?
6. ¿Considera que los equipos de trabajo mejoran la motivación de sus trabajadores?
7. ¿Percibe usted que los trabajadores están motivados?
8. ¿Ofrece la dirección un buen ambiente para el trabajo?
9. ¿Ofrece la dirección buenas condiciones laborales?
10. ¿Considera que la motivación de sus trabajadores mejora el rendimiento de su Dirección

Matriz de Consistencia

Tesis: El Trabajo en Equipo y la Motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020

Autor: Bach. Alvarado Ureta, Ludwin Venturo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General</p> <p>¿De qué manera el trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera la tarea se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?</p>	<p>General</p> <p>Determinar de qué manera el trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar de qué manera la tarea se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p> <p>Determinar de qué manera los</p>	<p>General</p> <p>El trabajo en Equipo se relaciona de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p> <p>Específicos</p> <p>La tarea se relaciona de manera directa con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p> <p>Los procedimientos se relacionan de manera directa con la Motivación</p>	<p>1. Independiente</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Tareas Procedimientos Proceso socio afectivo</p> <p>2. Dependiente</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Ambiente de trabajo Condiciones laborales</p>	<p>Tipo y Nivel de Investigación</p> <p>Descriptiva: La tesis buscara describir las propiedades de cada una de las dimensiones de las variables sin alterarlas, antes de emitir juicio alguno.</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo: Las dimensiones serán sometidas a medición a través de técnicas cuánticas con los programas respectivos.</p>	<p>Encuesta</p> <p>A los trabajadores de la Dirección regional para conocer la forma de trabajo en equipo y sus implicancias en su motivación laboral.</p> <p>Entrevista</p> <p>Al director regional para conocer sus expectativas en sus políticas de trabajo en equipo.</p>

<p>¿De qué manera los procedimientos se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?</p> <p>¿De qué manera el proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020?</p>	<p>procedimientos se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p> <p>Determinar de qué manera el proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p>	<p>Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p> <p>El proceso socio afectivo se relacionan con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco 2020</p>		<p>Diseño de la Investigación:</p> <p>La Investigación es no experimental – Transversal de tipo correlacional.</p> <p>A. Población</p> <p>Está constituida por los trabajadores de la Dirección de vivienda.</p> <p>N = 22 trabajadores</p> <p>B. Muestra</p> <p>N = n</p> <p>22</p>	
--	---	---	--	---	--