

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

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

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTABILIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB
DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
FILIAL BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, 2021**

Autor:

Bach. Carlos Enrique Mego Montenegro

Asesor:

Dr. Adolfo Cacho Revilla

Registro (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): NEGO MONTENEGRO CARLOS ENRIQUE
DNI N°: 70086222
Correo electrónico: cmego19@gmail.com
Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES FILIAL BAENA, REGIÓN AMAZONAS, 2021

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: CACHO REVILLA ADRIANO
DNI, Pasaporte, C.E N°: 41853971
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): 0000-0001-8335-4274

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>): _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

<https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde/faird.html>
CIENCIAS SOCIALES, CIENCIAS POLÍTICAS - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la licencia *creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 25 / ABRIL / 2023


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres que son la razón de mis esfuerzos y mi soporte para poder lograr mis objetivos y metas.

Dedico este trabajo a la razón más grande mi ser, que es mi hija, por la cual lucho día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a la Sub Dirección de Transporte y Comunicaciones Filial Bagua, región Amazonas, quienes han contribuido para poder realizar el presente trabajo de investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
Vicerrector Académico

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
Vicerrectora de Investigación

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES FILIAL BAENA, REGIÓN AMAZONAS, 2021 ; del egresado CARLOS ENRIQUE NICO ROLTENCERO de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de esta Casa Superior de Estudios.



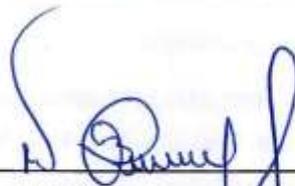
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 06 de SEPTIEMBRE de 2022


Firma y nombre completo del Asesor

DR. ADOLFO CACHO REVILLA

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos

PRESIDENTE



Mg. Juana del Pilar Contreras Portocarrero

SECRETARIO



Mg. Dennis Brayan Baique Timaná

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

CULTIVOS ORGANIZACIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB-DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES FILIAL BOYBA, REGIÓN AMAZONAS, 2021

presentada por el estudiante ()/egresado (X) CARLOS ENRIQUE ZECO MONTENEGRO
de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

con correo electrónico institucional cmazo m 17 @ gmail . com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 05 de DICIEMBRE del 2022


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 19 de ABRIL del año 2023, siendo las 11:00 horas, el aspirante: CARLOS ENRIQUE NEGRO MONTENEGRO, asesorado por DR. ADOLFO CACHO REVILLA defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia () la Tesis titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES FILIAL BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, 2021, para obtener el Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: MG. CESAR WALTER BURGA CADPOS

Secretario: MG. JUANA DEL PILAR CONZUELA PORTOCARRERO

Vocal: MG. DENNIS BAIGUE TIMANA

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional; en términos de:

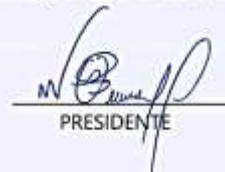
Aprobado (X) por Unanimidad (X)/Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

CONTENIDO GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
CONTENIDO GENERAL	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	17
2.1. Objeto de estudio	17
2.2. Variable de estudio	17
2.3. Tipo de estudio	17
2.4. Diseños de la investigación	17
2.5. Población.....	17
2.6. Muestra y muestreo.....	17
2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
2.8. Análisis de datos	18
III. RESULTADOS.	19

3.1. Identificación de la cultura organizacional de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas 2021.....	19
3.2. Caracterización de la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021.	24
3.3. Análisis de la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021	29
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	35
ANEXOS	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Conocimiento sobre la Misión y Visión de la entidad	19
Figura 2. El comportamiento en las labores y concordancia en cumplimiento de los objetivos de la organización	19
Figura 3. Interesa por el futuro de la organización	20
Figura 4. Congruencia del jefe de lo que dice con lo que hace	20
Figura 5. Opinión sobre si se motiva a la creatividad para el desarrollo del trabajo en la organización	21
Figura 6. Respeto en el horario laboral	21
Figura 7. Existencia de trabajo en equipo	22
Figura 8. Existencia de comunicación interna	22
Figura 9. Existencia de comunicación fluida con los superiores	23
Figura 10. Capacidad de decisión y acción para solución de problemas.....	23
Figura 11. Existencia de reconocimiento y premio al cumplimiento de objetivos y metas	24
Figura 12. Satisfacción por el cumplimiento laboral	24
Figura 13. Existencia de compromiso para lograr resultados laborales	25
Figura 14. Existencia de equipamiento y condiciones para el buen desempeño de funciones	25
Figura 15. En la organización recibo incentivos económicos y no económicos por mi esfuerzo laboral	26
Figura 16. Existencia de riesgo de accidentes dentro de la organización.....	26
Figura 17. Tengo colaboración y aporte de mis compañeros para la solución de problemas	27
Figura 18. Mis superiores se encuentran satisfechos en el desempeño de mi trabajo	27
Figura 19. Existencia de oportunidades de capacitación	28
Figura 20. Estoy satisfecho con el cargo que actualmente desempeño	28

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral de los Trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021. La investigación fue básica, de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Concluyendo que en la organización estudiada existe una cultura organizacional alta donde los trabajadores identifican de manera adecuada la misión y visión de la organización, se sienten identificados y motivados, la relación con sus superiores es adecuada y la comunicación se da entre media a alta. La estabilidad laboral tiene las siguientes características: los colaboradores se sienten reconocidos por el cumplimiento de sus objetivos y metas por tanto sienten satisfacción por el trabajo que realizan y se encuentran comprometidos con el mismo y la colaboración entre compañeros se da de una manera alta. El análisis de las variables cultura organización y estabilidad laboral con los resultados se ha demostrado que la incidencia es positiva y alta entre ellas teniendo en cuenta que existe un buen clima organizacional y una adecuada estabilidad laboral por tanto se cumple con la hipótesis HI.

Palabras claves: cultura organizacional, dirección de transportes, estabilidad laboral, organización, colaboradores.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship of the organizational culture with the job stability of the Workers of the Sub-Directorate of Transport and Communications Branch subsidiary Bagua, Amazonas Region, 2021. The research was basic, of a correlational descriptive type and of a non-experimental design. . Concluding that in the organization studied there is a high organizational culture where workers adequately identify the mission and vision of the organization, they feel identified and motivated, the relationship with their superiors is adequate and communication is between medium and high. Job stability has the following characteristics: collaborators feel recognized for meeting their objectives and goals, therefore they feel satisfaction for the work they do and are committed to it, and collaboration between colleagues is high. The analysis of the variables organizational culture and job stability with the results has shown that the incidence is positive and high among them, taking into account that there is a good organizational climate and adequate job stability, therefore the HI hypothesis is met.

Keywords: organizational culture, transport management, job stability, organization, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Mondragón y Peñaranda (2015), analizan la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa MATVAL SAS. Así mismo la metodología fue de tipo exploratorio – descriptivo; concluyendo que la cultura organizacional garantiza el posicionamiento de una empresa ante empresas semejantes en condiciones culturales. Con la investigación se demostró el bajo nivel de cultura organizacional por ende impide compartir conocimientos sobre gestión del capital humano.

Castañeda (2016), planteó analizar el resumen del clima profesional y su dominio en la producción de los empleados de la sociedad motivo del estudio. La metodología se fundamentó en el descriptivo, teniendo como herramienta las encuestas. En cuanto a las conclusiones a las que llegó el autor denota que el clima laboral que predominó en la empresa es absolutismo paternalista, al igual que se caracteriza por la familiaridad dúctil en los colaboradores, las decisiones son tomadas por el alto gobierno y se distribuyen de un modo disminuido a los colaboradores, las recompensas son usadas como procedimiento para promover a los trabajadores y la noticia entre compañeros de trabajo es nula. Asimismo, encontró que existe una proporción de empleados que se encontraron inconformes con la motivación que actualmente reciben dentro de la empresa, manifestando que estos generalmente se dieron por una inadecuada noticia que no permite desplegar el trabajo del superior modo, por ende, no existe trabajo en unidad lo que genera problemas en el vínculo entre compañeros.

Alcaide (2018) determina la influencia de la cultura organizacional en la conformidad laboral de los servers en chilis de Lima Metropolitana. Teniendo en cuenta la metodología se basó en una investigación de tipo correlacional fundamentado en el análisis cuantitativo. Dentro de sus conclusiones demostraron que la influencia de ambas variables es semejante, evidenciando que con una buena cultura organizacional el trabajador se encuentra motivado para el cumplimiento de sus objetivos.

De la Torre y Afán (2017) determina de qué forma la cultura de la organización guarda relación con el rendimiento laboral, la metodología del estudio fue descriptiva, correlacional y cuantitativa, de diseño no experimental y transversal. Sus conclusiones fueron que la cultura de la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores y que mejorando la primera variable se notaron cambios positivos en la segunda variable. Los valores de cultura organizacional se relacionan directamente con el rendimiento laboral.

Magallán (2018) determinó el grado de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes universitarios, la metodología empleada fue correlacional – descriptiva, se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados muestran que el clima organizacional significativamente influye en la variable desempeño laboral en el sujeto de estudio de la investigación existiendo nivel moderado del 57% en la variable clima organizacional y nivel medio del 61% en la variable desempeño laboral. El autor concluye que la variable 1 tiene alta influencia en la variable 2.

El problema de investigación fue: ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes Bagua, 2021? Planteándose como hipótesis: **H0:** La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la estabilidad laboral de la Dirección Sub Regional de Transportes Bagua, 2020. **H1:** La cultura organizacional se relaciona significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes Bagua, 2020.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral de los Trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes filial Bagua, región Amazonas, 2021. Teniendo como objetivos específicos: Identificar la cultura organizacional de la Dirección Sub Regional de Transportes filial Bagua, región Amazonas, 2021. Caracterizar la estabilidad laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes filial Bagua, región Amazonas, 2021. Analizar la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Transportes filial Bagua, región Amazonas, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Objeto de estudio

Clima organizacional.

2.2.Variable de estudio

Variable 01: Cultura organizacional.

Variable 02: Estabilidad Laboral.

2.3.Tipo de estudio

Correlacional.

2.4.Diseños de la investigación

No experimental.

2.5.Población

P1: 6 Trabajadores de Planta de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas.

P2: 7 colaboradores de otras modalidades existentes en la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas.

2.6.Muestra y muestreo

La muestra fue establecida mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia siendo la población igual a la muestra., toda vez que la población de ambos grupos es pequeña y conocida.

M1: se tomó a los 6 Trabajadores de Planta

M2: se tomó en su totalidad a los 7 trabajadores.

2.7.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La investigación fue correlacional, se estudió las variables cultura organización y estabilidad laboral, para ello se utilizó el método descriptivo aplicándose de manera independiente para cada variable la técnica de la encuesta, seleccionado un instrumento previamente validado en otras

investigaciones para ser aplicado en los colaboradores seleccionados en la población y muestra del proyecto. Los test fueron procesados y se elaboró figuras estadísticas que permitieron conocer a través del método analítico si existía incidencia entre las variables de estudio.

2.8. Análisis de datos

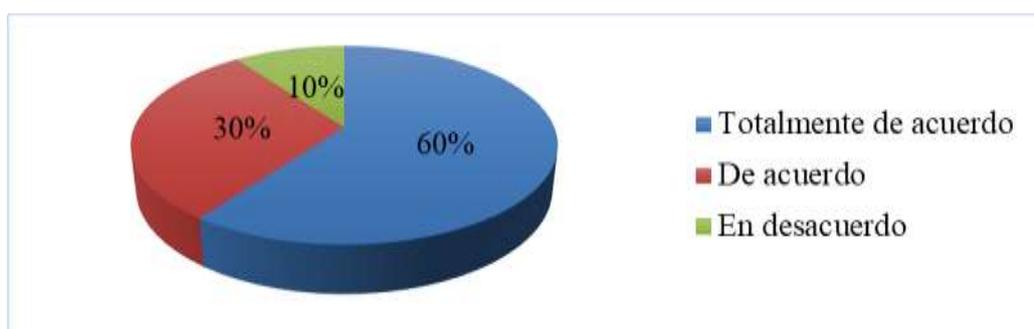
La información se procesó mediante la tabulación de datos teniendo en cuenta la escala de Likert, así como la metodologías del análisis de varianza para la prueba de hipótesis y la de Pearson para medir la interrelación de las variables; todo ello apoyados en la herramienta del Excel, el cual permitió tabular, para procesar y analizar los datos estadísticos de los resultados obtenidos mediante las tablas y gráficos estadísticos en relación a la aplicación del cuestionario de escala de actitudes.

III. RESULTADOS.

3.1. Identificación de la cultura organizacional de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021.

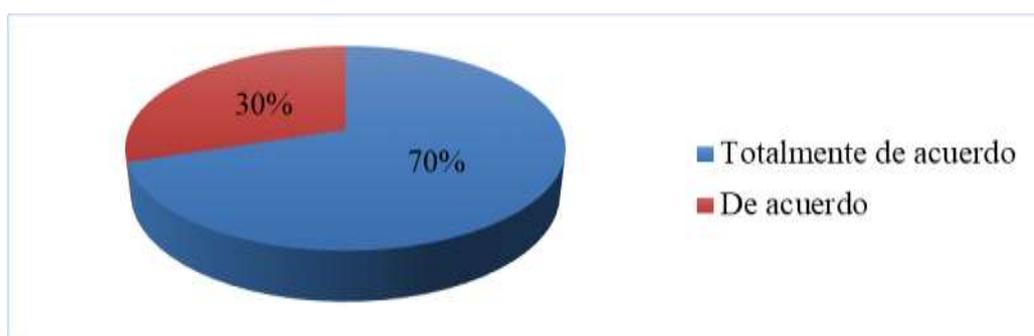
Para la identificación de la cultura organizacional se aplicó un test llegándose a los siguientes resultados:

Figura 1. Conocimiento sobre la Misión y Visión de la entidad



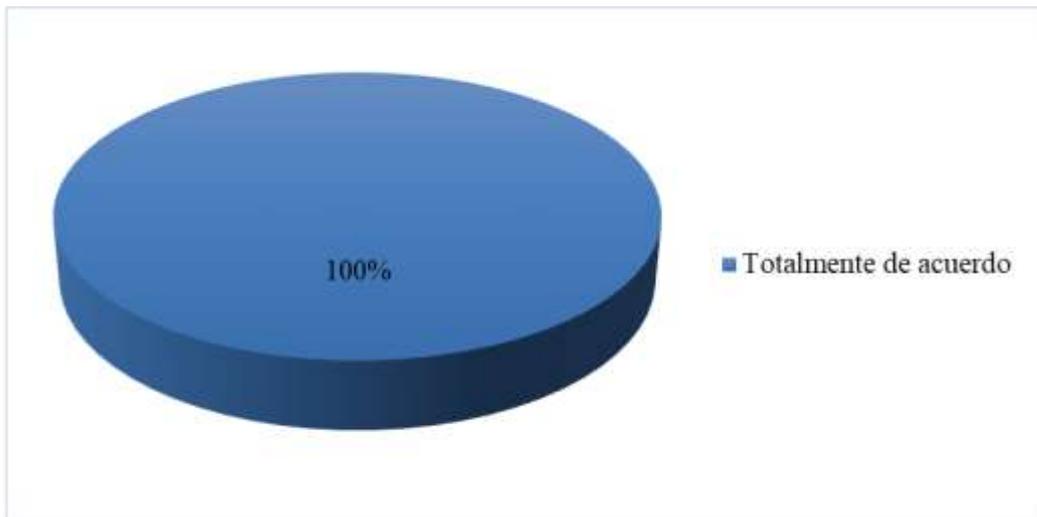
El 60% está totalmente de acuerdo en que conoce la visión y misión de la organización, el 30% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Figura 2. El comportamiento en las labores y concordancia en cumplimiento de los objetivos de la organización



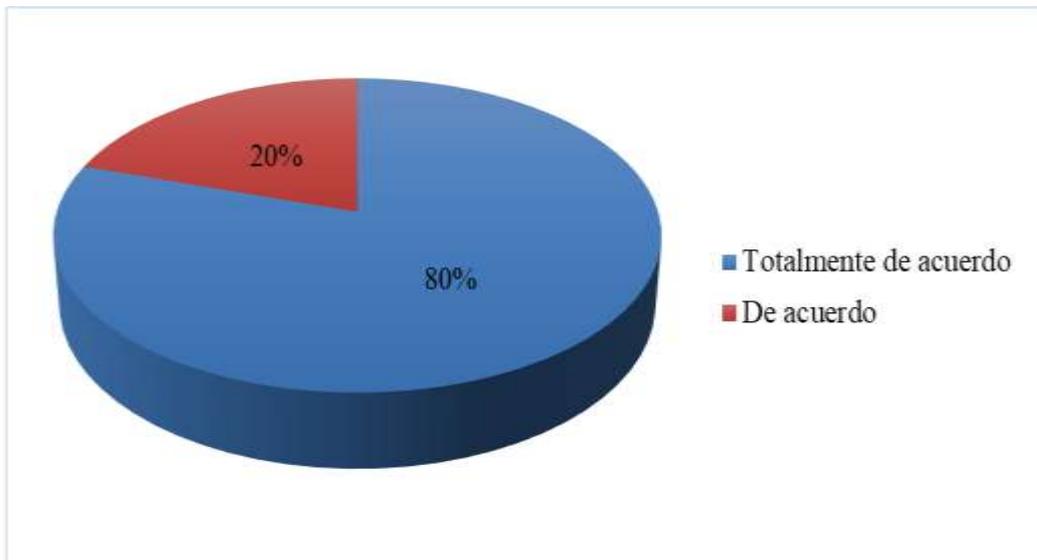
El 70% está totalmente de acuerdo en que el comportamiento en sus labores concuerda con el cumplimiento de los objetivos de la organización y el 30% de acuerdo.

Figura 3. Interesa por el futuro de la organización



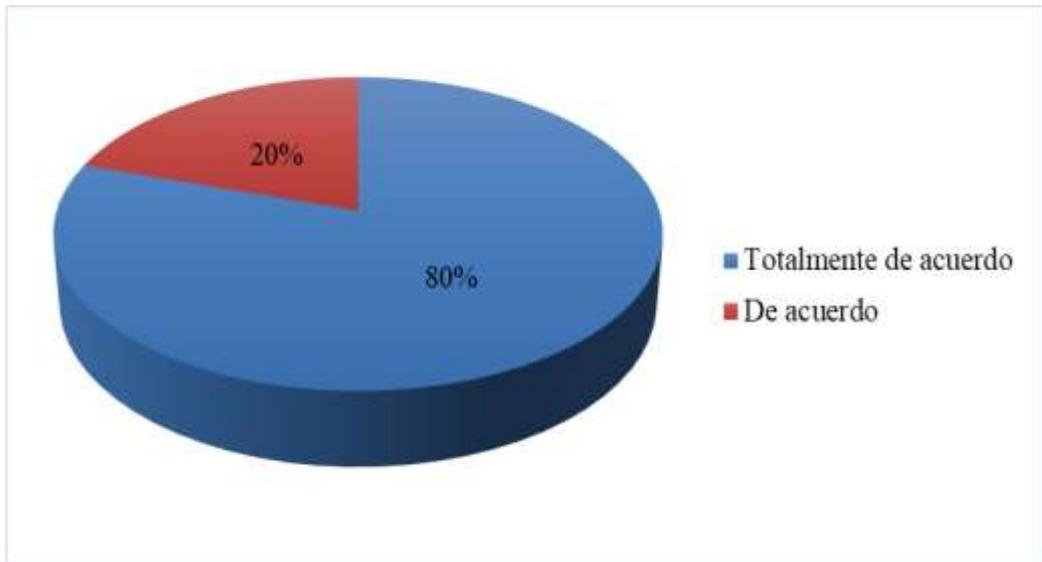
El 100% muestra interés por el futuro de la organización.

Figura 4. Congruencia del jefe de lo que dice con lo que hace



El 80% está totalmente de acuerdo en que su jefe es congruente con lo que dice y hace y el 20% de acuerdo.

Figura 5. Opinión sobre si se motiva a la creatividad para el desarrollo del trabajo en la organización



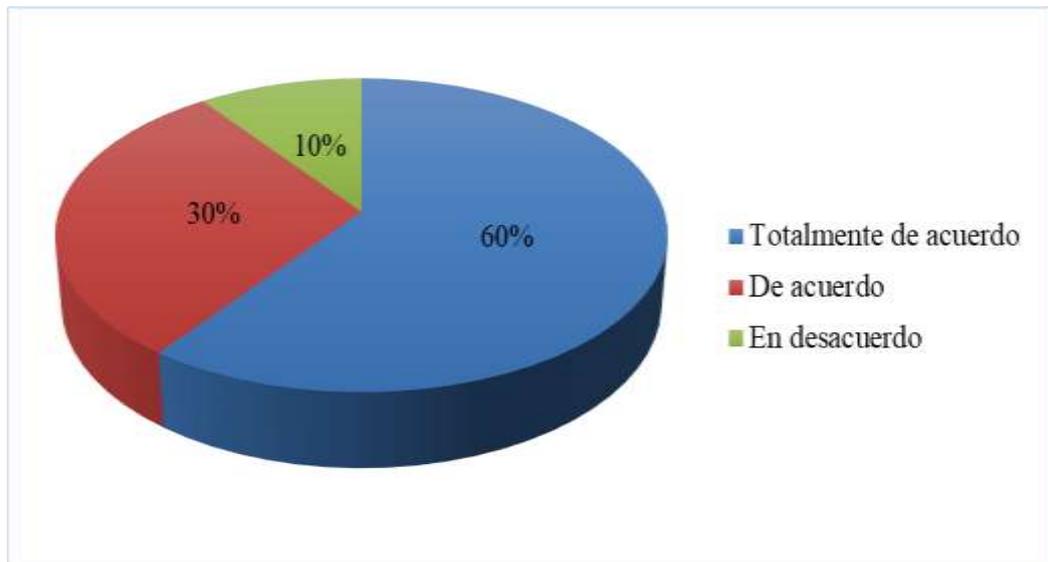
El 80% está totalmente de acuerdo en que lo motivan en su trabajo y el 20% de acuerdo.

Figura 6. Respeto en el horario laboral



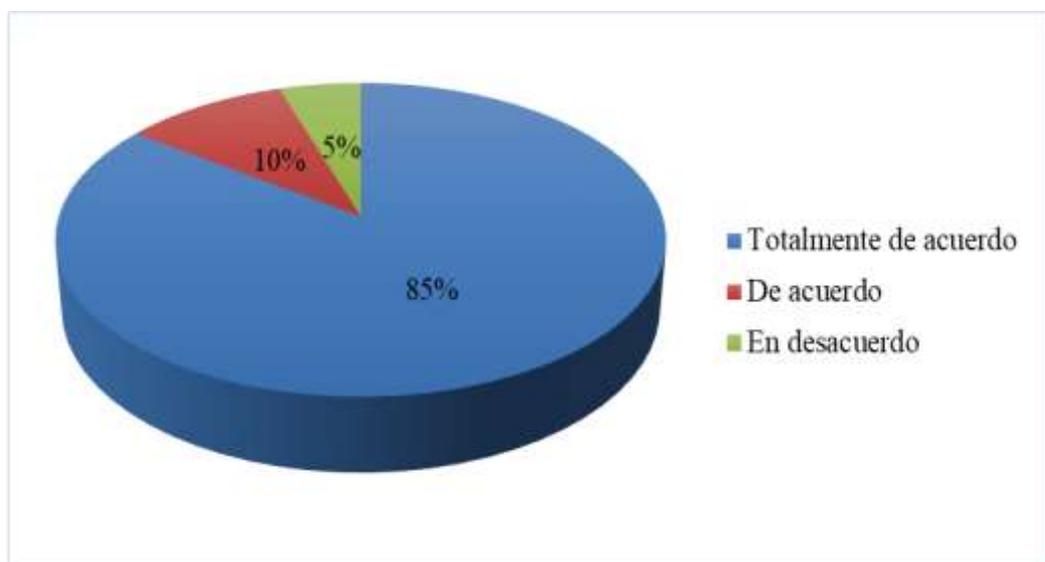
El 65% está totalmente de acuerdo en que en la organización se respeta el horario laboral, el 25% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Figura 7. Existencia de trabajo en equipo



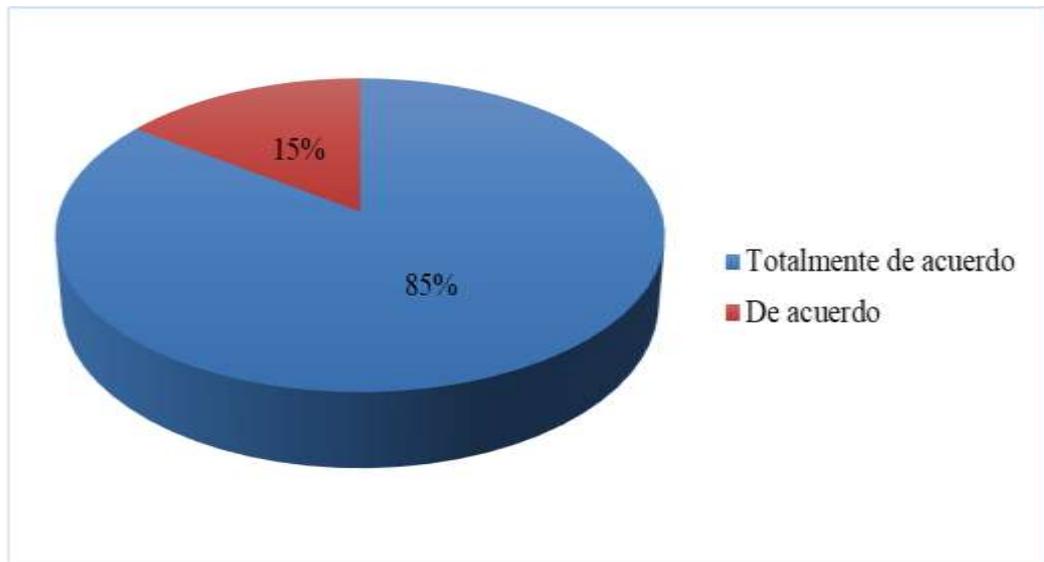
El 60% está totalmente de acuerdo en que se trabaja en equipo, el 30% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Figura 8. Existencia de comunicación interna



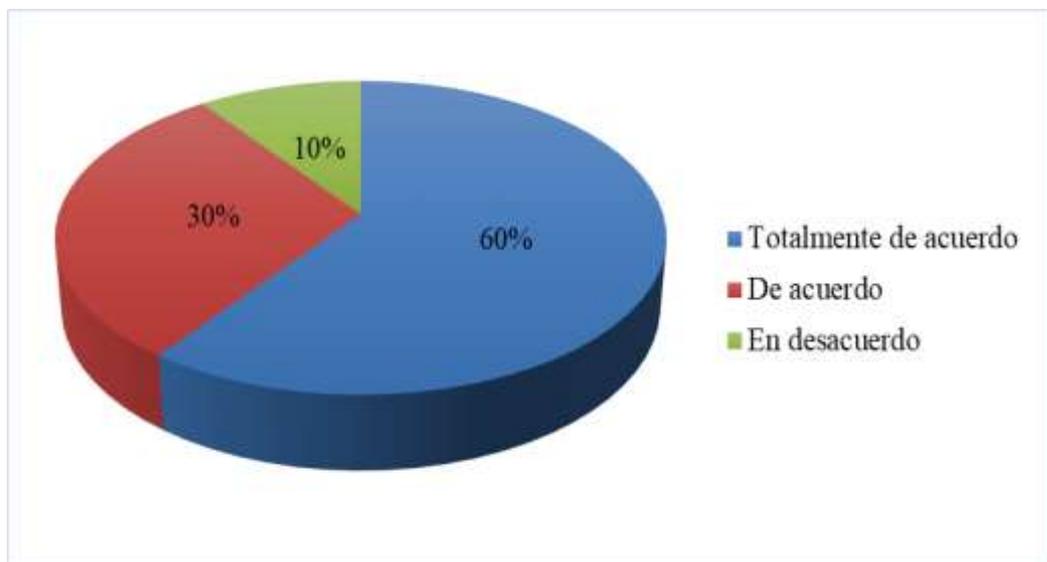
El 85% está totalmente de acuerdo en existe comunicación interna, el 10% de acuerdo y el 5% en desacuerdo.

Figura 9. Existencia de comunicación fluida con los superiores



El 85% está totalmente de acuerdo en que existe comunicación fluida con los superiores, el 15% de acuerdo.

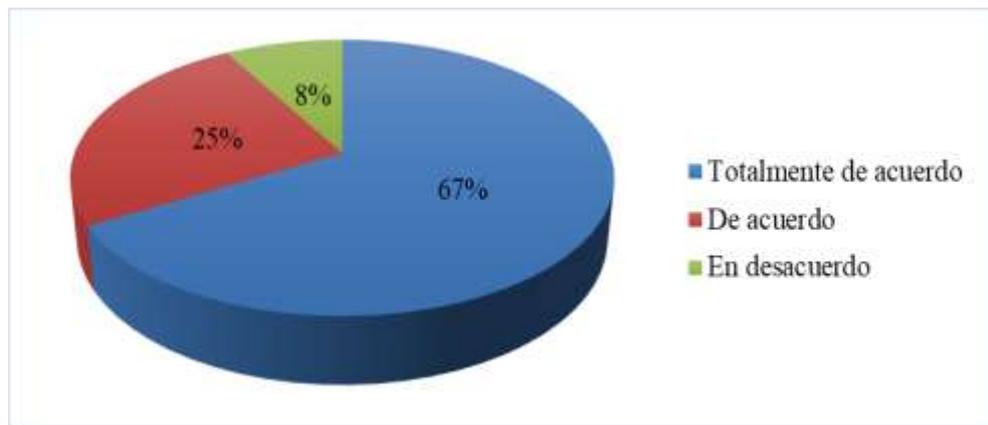
Figura 10. Capacidad de decisión y acción para solución de problemas



El 60% está totalmente de acuerdo que existe capacidad de decisión y acción para solución de problemas, el 30% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

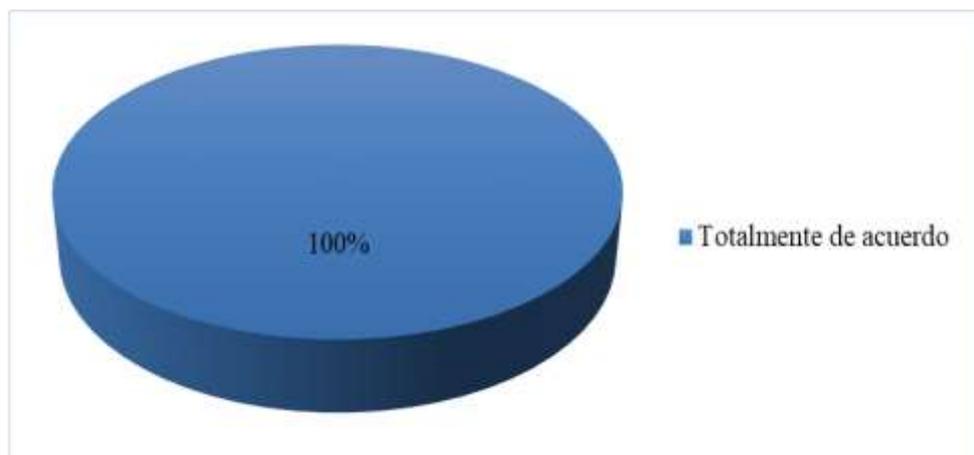
3.2. Caracterización de la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021.

Figura 11. Existencia de reconocimiento y premio al cumplimiento de objetivos y metas



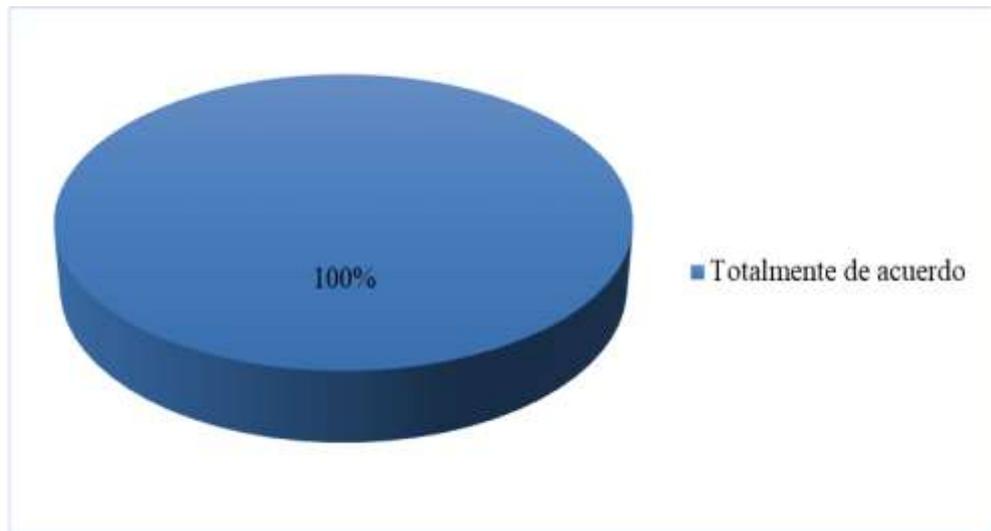
El 67% está totalmente de acuerdo en que reconocen y apremian el cumplimiento de objetivos y metas, el 25% de acuerdo y el 8% en desacuerdo.

Figura 12. Satisfacción por el cumplimiento laboral



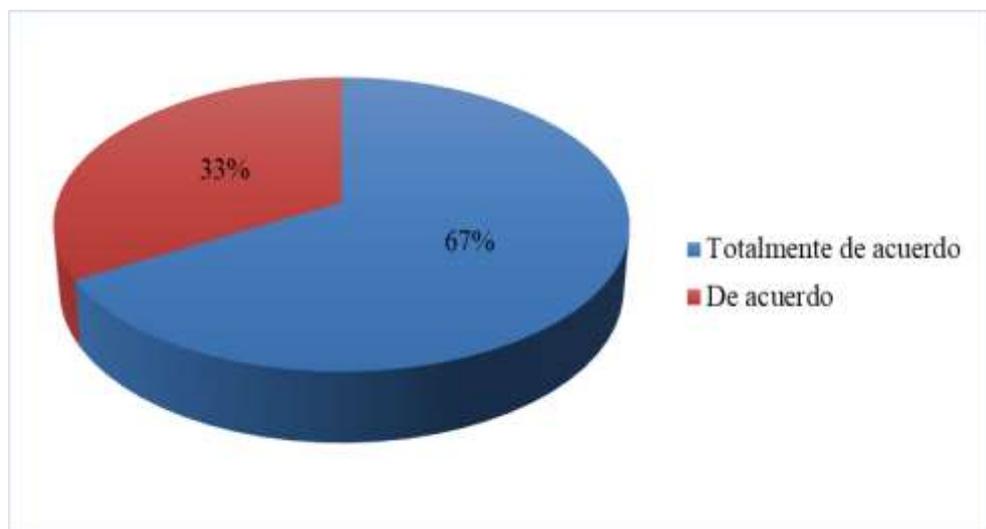
El 100% está totalmente de acuerdo en que el cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción

Figura 13. Existencia de compromiso para lograr resultados laborales



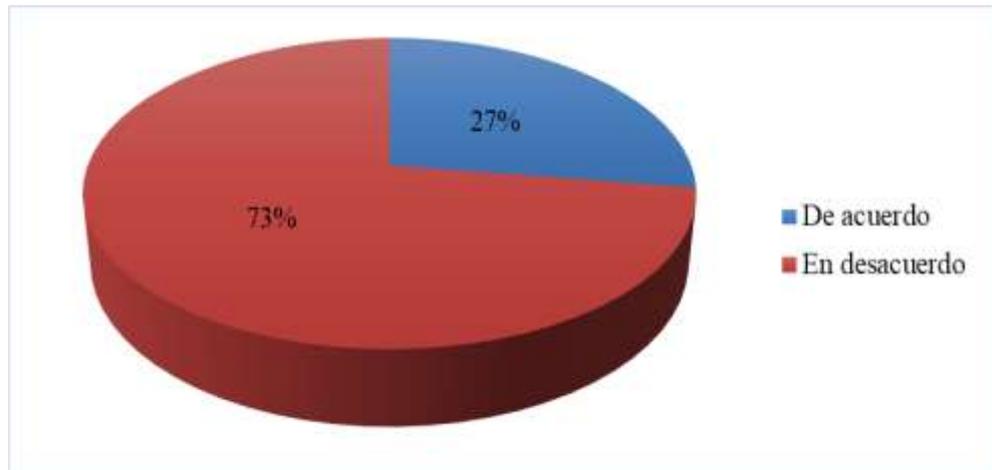
El 100% se encuentra totalmente de acuerdo en que se siente comprometido a lograr buenos resultados en su trabajo.

Figura 14. Existencia de equipamiento y condiciones para el buen desempeño de funciones



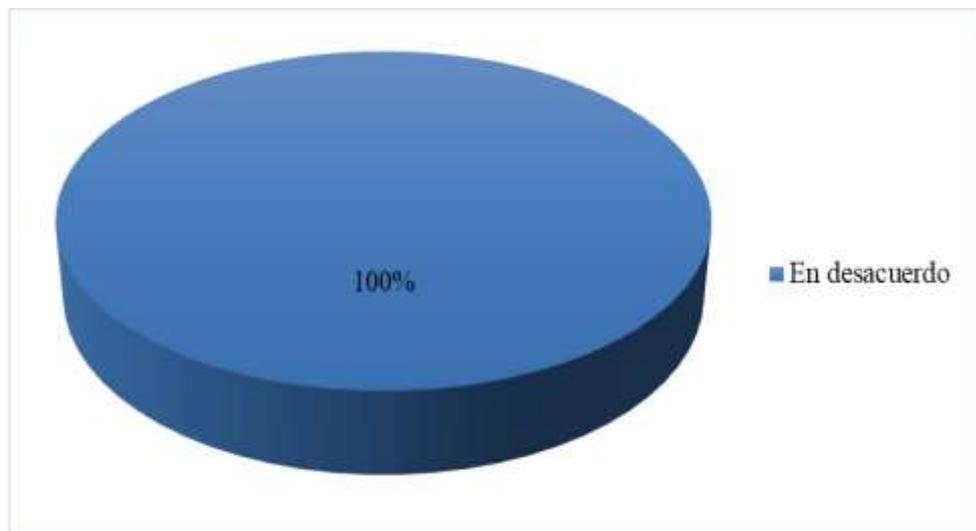
El 67% está totalmente de acuerdo en que existe funciones y el 33% de acuerdo.

Figura 15. En la organización recibo incentivos económicos y no económicos por mi esfuerzo laboral



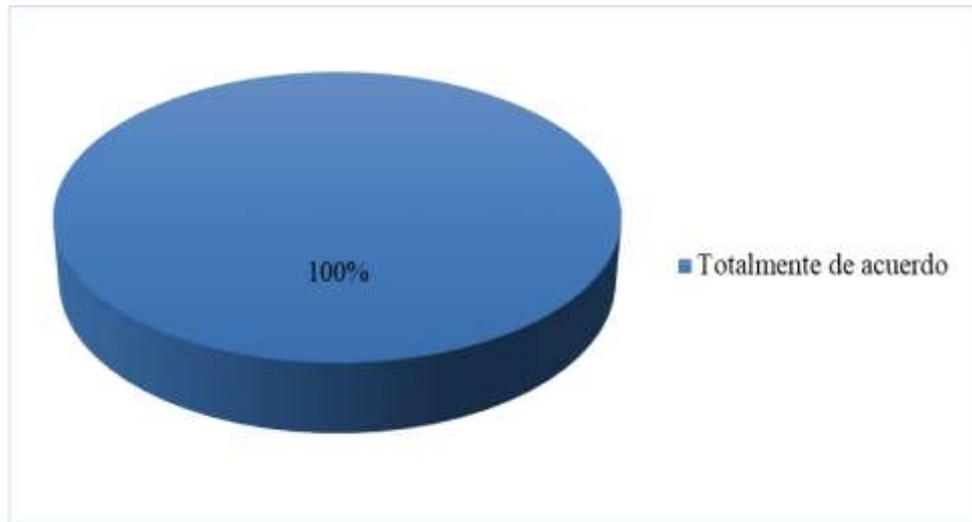
El 73% está en desacuerdo en que en la organización recibe incentivos económicos y no económicos por su esfuerzo laboral y el 27% de acuerdo.

Figura 16. Existencia de riesgo de accidentes dentro de la organización



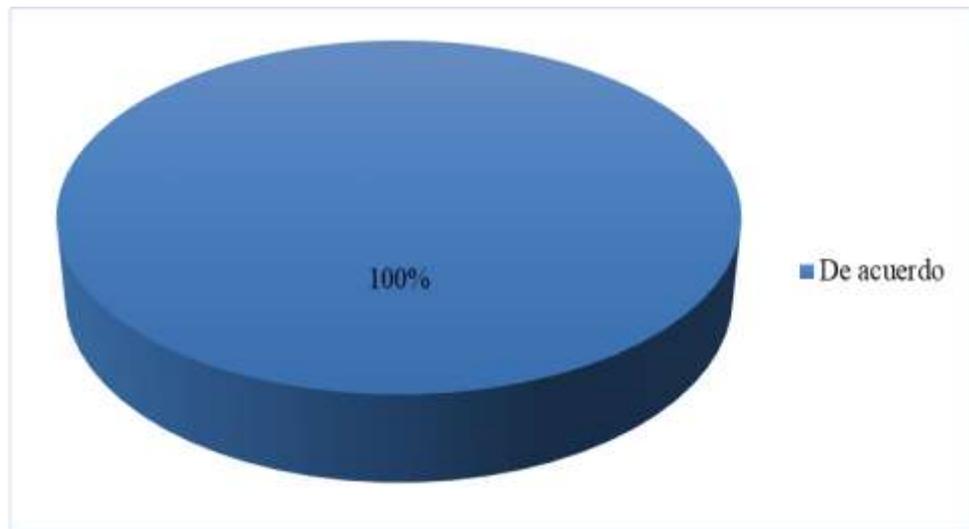
El 100% está en desacuerdo que exista riesgo de accidentes en la organización.

Figura 17. Tengo colaboración y aporte de mis compañeros para la solución de problemas



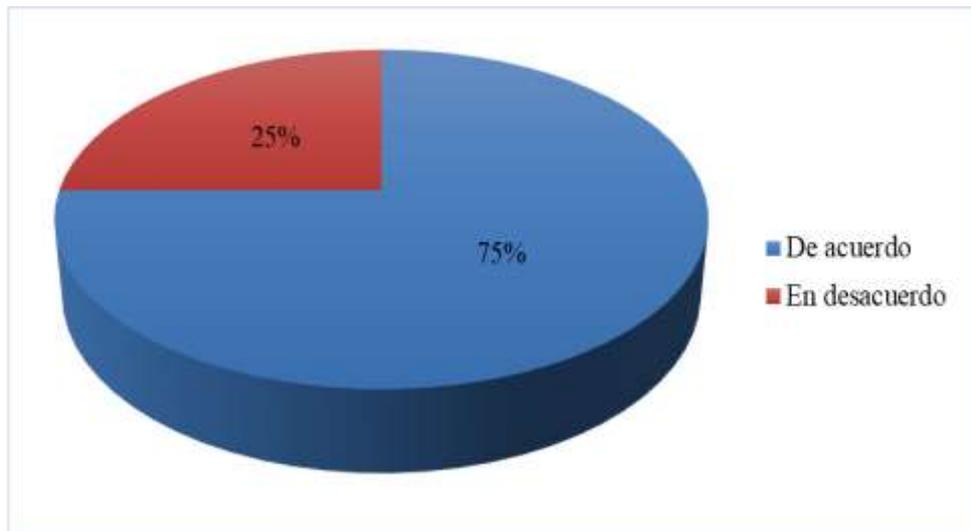
El 100% está totalmente de acuerdo en que tiene colaboración y aporte de sus compañeros para la solución de problemas

Figura 18. Mis superiores se encuentran satisfechos en el desempeño de mi trabajo



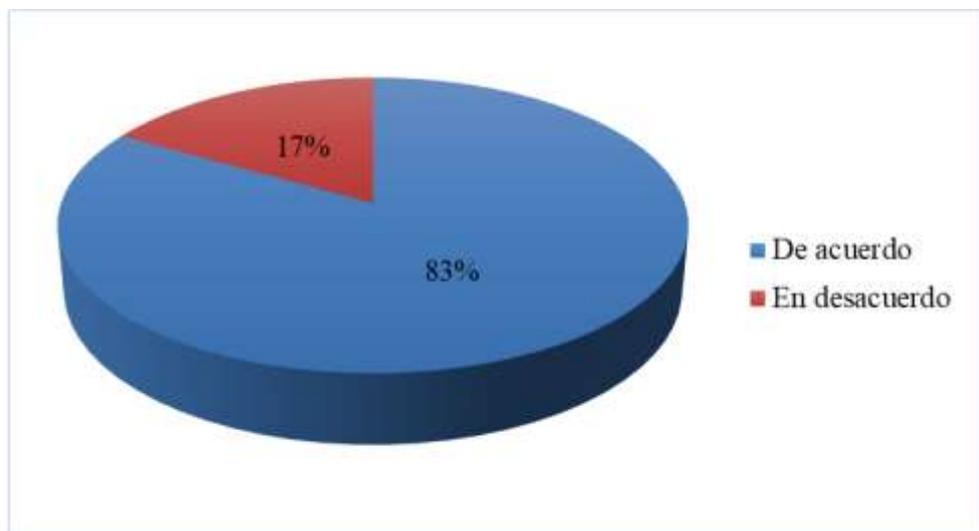
El 100% está de acuerdo en que sus superiores se encuentran satisfechos en el desempeño de su trabajo.

Figura 19. Existencia de oportunidades de capacitación



El 75% está de acuerdo en que existen oportunidades de capacitación el 25% en desacuerdo.

Figura 20. Estoy satisfecho con el cargo que actualmente desempeño



El 83% está de acuerdo en que se siente satisfecho con el cargo que actualmente desempeño y el 17% en desacuerdo.

3.3. Análisis de la relación de la cultura organizacional con la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021.

Las dos variables han sido estudiadas de manera independiente y cada una de ellas presentan resultados positivos a la consulta realizada; la variable cultura organizacional muestra que los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua tienen un conocimiento de intermedio a alto sobre la visión y misión y misión de la institución en la que laboran y que estos centran su trabajo de acuerdo a los objetivos organizacionales teniendo en cuenta que le interesa el futuro de ésta. La relación con sus superiores se identifica como positiva, indicando que en la Dirección de Transporte y comunicaciones se les motiva a la creatividad y desarrollo laboral. En cuanto al respeto al horario laboral existe un déficit del 10% ya que en algunas oportunidades se solicita a los colaboradores tomar un tiempo mayor al indicado para el cumplimiento de los objetivos y esto también influye en que un grupo de colaboradores atribuya que existen problemas en cuanto al trabajo en equipo. Con un 5% de trabajadores se manifiesta un problema de comunicación interna pero que éste más se da entre los funcionarios del mismo nivel y que con los jefes inmediatos superiores la comunicación es asertiva y adecuada.

En la estabilidad laboral la aceptación y reconocimiento al cumplimiento de objetivos y metas de los trabajadores es alto existiendo un porcentaje de 8% que manifiesta que no es reconocido, los trabajadores están satisfechos con el trabajo que realiza y esto conlleva a que se comprometan con la organización. Lo mismo que repercute o guarda congruencia con lo mencionado en la cultura organizacional ya que se muestra que existe un compromiso de trabajo en equipo demostrando que existe una relación positiva entre las variables, ya que el clima organizacional facilita o contribuye a la estabilidad laboral de los trabajadores en la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua.

Con el coeficiente de correlación de Pearson se ha identificado que existe una correlación alta positiva entre las variables:

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,908**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
V2	Correlación de Pearson	,908**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

IV. DISCUSIÓN

La cultura organizacional es uno de los elementos dentro de la gestión y planificación de las organizaciones a las que se está dando vital importancia teniendo en cuenta que ésta es la base para el adecuado proceso administrativo de una organización o empresa, motivo por el cual se realiza múltiples investigaciones de ésta variable en diversas instituciones o emprendimientos con el fin de identificar problemas para ser mitigados; la estabilidad laboral es uno de los factores importantes que contribuyen a que una organización pueda ser conducida con éxito ya que esta está directamente relacionada con los colaboradores y con la motivación con la que estos cumplen sus labores y aportan al desarrollo organizacional; ante esto estas dos variables que han sido tomadas para la presente investigación aplicada a la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua se puede discutir lo siguiente:

Mondragón y Peñaranda (2015) investigan la relación de la cultura organizacional y el desempeño laboral en una empresa donde concluyen que la cultura organizacional garantiza la supervivencia o determina la posición de la empresa sobre otra con iguales condiciones culturales. Las culturas que hacen énfasis a la realidad interna de una empresa y que dirigen sus dinámicas empresariales a conseguir sus metas corporativas se diferencian ante las demás en cuanto a evolución y productividad, también muestran que los resultados en la institución estudiada reflejan bajos niveles de aprendizaje y resistencia a los cambios, llegando a concluir que no existe una cultura organizacional que permite compartir conocimiento en base a procesos de gestión del capital humano. A diferencia de los resultados encontrados por los investigadores en la Sub Dirección de Transportes y comunicaciones filial Bagua se encontró que existe una cultura organizacional con un nivel alto donde los trabajadores conocen la misión y visión, se encuentran satisfechos con sus labores y que las brechas o déficits son cortos y que están relacionados al trabajo en equipo y a la comunicación.

Castañeda el 2016 estudia el clima laboral y la productividad de los empleados en una empresa concretera; el autor concluye que el clima laboral predominante es absolutista – paternalista y familiar en los colaboradores. Las decisiones provienen de la alta dirección y son distribuidas de manera disminuida a los

colaboradores. La motivación es a base de recompensas y la comunicación entre ellos es nula. Existe un grupo de empleados disconformes con esa estrategia de motivación; no existe trabajo en unidad y esto genera un vínculo entre compañeros.

Si bien es cierto que el trabajo en equipo en la Sub Dirección de Transporte y Comunicaciones filial Bagua tiene un déficit mínimo este se da de gran manera en un 90% lo cual hace que la variable cultura organizacional esté en un nivel alto teniendo en cuenta que los trabajadores muestran acciones positivas en cuanto a su desempeño con la organización.

Alcaide el 2018, investiga la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral, esta investigación fue correlacional y sus conclusiones muestran que a influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral tienen semejanza, el autor demuestra que si al colaborador se le brinda cultura organizacional con títulos y normas se consigue motivación para realizar sus objetivos. A esto podemos discutir que los trabadores de la Sub Dirección de Transporte y Comunicaciones filial Bagua, colaboran bajo una cultura organizacional adecuada y que esto repercute de manera positiva en su estabilidad laboral que tiene que ver con la satisfacción con su trabajo, la buena relación con sus superiores y compañeros y que estos se encuentran motivados dentro de la institución que laboran.

Los análisis en conjunto de ambas variables han demostrado que existe una relación positiva y significativa entre ellas y que esto actúa de manera favorable para la investigación elaborado.

Se ha llegado a comprobar la hipótesis HI que es: La cultura organizacional se relaciona significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones Filial Bagua, Región Amazonas, 2021.

V. CONCLUSIONES

- Se ha identificado que la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones Filial Bagua, Región Amazonas existe una cultura organizacional alta donde los trabajadores identifican de manera adecuada la misión y visión de la organización, se sienten identificados y motivados, la relación con sus superiores es adecuada y la comunicación se da entre media a alta.
- La estabilidad laboral en la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones Filial Bagua, Región Amazonas tiene las siguientes características: los colaboradores se sienten reconocidos por el cumplimiento de sus objetivos y metas por tanto sienten satisfacción por el trabajo que realizan y se encuentran comprometidos con el mismo y la colaboración entre compañeros se da de una manera alta.
- Al analizar las variables cultura organización y estabilidad laboral con el coeficiente de correlación de Pearson se ha identificado una correlación positiva alta entre las dos variables, teniendo en cuenta que existe un buen clima organizacional y una adecuada estabilidad laboral por tanto se cumple con la hipótesis HI que es: La cultura organizacional se relaciona significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones Filial Bagua, Región Amazonas, 2021.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a las autoridades a realizar estrategias para seguir manteniendo el adecuado clima organizacional en la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones Filial Bagua, Región Amazonas, 2021.
- ✓ Se recomienda promover investigaciones en otras organizaciones que permitan identificar los problemas relacionados con las mismas variables teniendo en cuenta que es la base para una adecuada planificación organizacional.
- ✓ Se recomienda considerar estos resultados como una base para proponer documentos de gestión para la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones Filial Bagua, Región Amazonas, 2021.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcaide, V. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los Servers Millennials en Lima Metropolitana: caso Chilis*. (T. y. Facultad de Administración Hotelera, Ed.) Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3625/1/2018_Alcaide-Cardenas.pdf
- Castañeda, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteiras Granizo”*. (F. d. Contables, Ed.) Quito: Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10362/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). (M.-H. Interamericana, Ed.) Mexico, Mexico: Atlas, S.A. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de https://www.academia.edu/34007846/8va_Administracion_de_recursos_humanos_El_capital_humano_pdf
- Concytec. (2017). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*. Lima. Recuperado el 4 de Diciembre de 2020, de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- De la Torre, L. y. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. (F. d. Empresariales, Ed.) Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf

- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigacion*. Lima: Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado el 4 de Diciembre de 2020, de <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Jimenez, D. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desagüadero, 2018 – Chucuito – Puno*. (F. d. Social, Ed.) Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez_Jimenez_Dina.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Magallán, N. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2017-II*. (F. d. Administrativas., Ed.) Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1398/Magall%c3%a1n%20Casta%c3%b1eda%20Nazaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mondragon, D. y. (2016). *La cultura organizacional y su relacion con el desempeño laboral del personal en la Empresa MATSAL S.A.S*. (F. d. Empresariales, Ed.) Cali: Fundacion Universitaria Católica Lumen Gentium. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de <https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/686/FUCLG0015565.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, J. (2001). *La estabilidad laboral en el Perú*. Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado el 4 de Octubre de 2020, de [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20significa%20en,momento%20a%20otro%20sin%20)
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Recuperado el 4 de

Diciembre de 2020, de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Tamayo, C. y. (2016). *Tecnicas de recoleccion de datos*. Chimbote: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 5 de Diciembre de 2020, de <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

ANEXOS

ENCUESTAS SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES FILIAL BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, 2021

La presente encuesta, es parte de una investigación para realizar una tesis. Está dirigida a trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021. Su colaboración será de gran ayuda para cumplir con el objetivo.

Responda según su parecer las siguientes preguntas. Gracias por su colaboración.

F	M
----------	----------

Género

Edad

Tipo de vínculo labora: _____

Cargo: _____

Donde:

1: totalmente de acuerdo

2: de acuerdo

3: en desacuerdo

4: totalmente en desacuerdo

Preguntas	1	2	3	4
Conoce la Misión y Visión de la Organización				
El comportamiento en mis labores va de acuerdo a la importancia y cumplimiento de los objetivos de la organización				
Realmente me interesa el futuro de la organización				
Mi jefe es congruente en lo que dice y hace				
En la organización me alientan a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo				
En la organización se respeta el horario laboral				
En la organización se trabaja en equipo				
En la organización existe comunicación interna				
Se maneja una comunicación abierta con los jefes inmediatos				
En mi puesto de trabajo tengo la opción de decidir y actuar en búsqueda de alternativas para resolver problemas				

**ENCUESTAS SOBRE ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA SUB DIRECCIÓN DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES FILIAL
BAGUA, REGIÓN AMAZONAS, 2021**

La presente encuesta, es parte de una investigación para realizar una tesis. Está dirigida a trabajadores de la Sub Dirección de Transportes y Comunicaciones filial Bagua, región Amazonas, 2021. Su colaboración será de gran ayuda para cumplir con el objetivo.

Responda según su parecer las siguientes preguntas. Gracias por su colaboración.

F	M
----------	----------

Género

Edad

Tipo de vínculo labora: _____

Cargo: _____

Donde:

1: totalmente de acuerdo

2: de acuerdo

3: en desacuerdo

4: totalmente en desacuerdo

Preguntas	1	2	3	4
Siento que me reconocen y apremian el cumplimiento de objetivos y metas				
El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción				
Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo				
Cuento con el equipo necesario para el desempeño de mis funciones				
En la organización recibo incentivos económicos y no económicos por mi esfuerzo laboral				
Corro el riesgo de tener algún tipo de accidente dentro de la organización				
Tengo colaboración y aporte de mis compañeros para la solución de problemas				
Mis superiores se encuentran satisfechos en el desempeño de mi trabajo				
La organización ofrece buenas oportunidades de capacitación				
Estoy satisfecho con el cargo que actualmente desempeño				