

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y LA EFICACIA EN LA TOMA DE  
INVENTARIOS DE ACTIVOS FIJOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL ALTIPLANO, PERIODO 2012-2017**

**PRESENTADA POR:**

**EDGAR VILLAHERMOSA QUISPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN  
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**PUNO, PERÚ**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN**  
**TESIS**



**GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y LA EFICACIA EN LA TOMA DE  
INVENTARIOS DE ACTIVOS FIJOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL ALTIPLANO, PERIODO 2012-2017**

**PRESENTADA POR:**

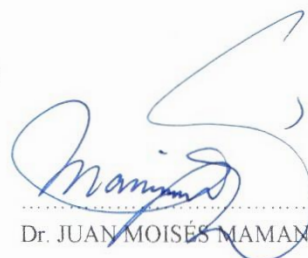
**EDGAR VILLAHERMOSA QUISPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

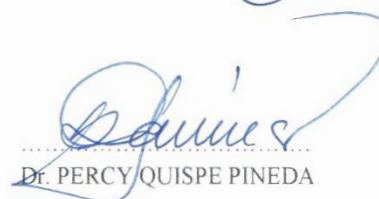
**MAGISTER SCIENTIAE EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN MENCIÓN  
EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

  
.....  
Dr. JUAN MOISÉS MAMANI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

  
.....  
Dr. PERCY QUISPE PINEDA

SEGUNDO MIEMBRO

  
.....  
M.Sc. REYNALDO ALCOS CHURA

ASESOR DE TESIS

  
.....  
M.Sc. HERMENEGILDO CORTEZ SEGALES

Puno, 15 de noviembre de 2018

**ÁREA:** Administración de Procesos Organizacionales.

**TEMA:** Gestión Equipos de Trabajo.

**LÍNEA:** Gestión Pública.

**DEDICATORIA**

*Dedicado a mis hijas Alexia  
Gabriela y Lindsay Luana.*

### AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano donde concluí mis estudios de pre grado y post grado.
- Al programa de la Maestría en Contabilidad y Administración, a mis docentes quienes me transmitieron sus conocimientos y experiencias que contribuyeron en mi formación académica y profesional.
- A los miembros del Jurado por sus orientaciones y aportes importantes para concluir la investigación.
- A mi asesor de tesis M.Sc. Hermenegildo Cortez Segales por el apoyo brindado en la conclusión de la investigación.
- Al personal administrativo de la oficina de Patrimonio de la Universidad Nacional del Altiplano quienes me brindaron la información y pude concretizar la presente investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	ii
ÍNDICE GENERAL .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1.Marco teórico .....	3
1.1.1.Gestión de equipos de trabajo .....	3
1.1.2.Equipo de trabajo .....	3
1.1.3.Requisitos para trabajar en equipo .....	4
1.1.4.Características que comparten los equipos de trabajo.....	5
1.1.5.Eficacia.....	5
1.1.6.Inventario físico .....	6
1.1.7.El control patrimonial de los bienes estatales .....	7
1.1.8.Reconocimiento de un activo .....	8
1.1.9.Bienes faltantes .....	9
1.1.10.Conciliación física y contable de bienes patrimoniales .....	9
1.2.Antecedentes.....	9

**CAPÍTULO II****PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1. Identificación del problema .....	12
2.2. Enunciado del problema .....	13
2.2.1. Enunciado principal .....	13
2.2.2. Enunciados específicos .....	13
2.3. Justificación .....	14
2.4. Objetivos .....	14
2.5. Hipótesis .....	15

**CAPÍTULO III****MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1. Lugar de estudio .....	16
3.2. Población .....	17
3.3. Muestra .....	17
3.4. Métodos .....	18

**CAPÍTULO IV****RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano .....	23
4.1.1. Convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente .....	23
4.1.2. Objetivo común y potenciación .....	25
4.1.3. Relaciones, comunicación y flexibilidad .....	26
4.1.4. Óptimo rendimiento .....	27
4.1.5. Reconocimiento y motivación .....	28
4.1.6. Prueba de hipótesis específica 1 .....	29

4.2.Nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano .....	30
4.2.1.Toma de inventarios de activos fijos de transporte terrestre por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.....	30
4.2.2.Toma de inventarios de activos fijos de transporte acuático por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.....	31
4.2.3.Toma de inventarios de activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.....	32
4.2.4.Toma de inventarios de activos fijos de mobiliario educativo por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.....	33
4.2.5.Toma de inventarios de activos fijos de equipo de uso agrícola y pesquero por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.....	34
4.2.6.Prueba de hipótesis específica 2.....	36
4.3.Influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano.....	37
4.4.Propuesta de lineamientos para la toma de inventarios de activos fijos por la comisión de inventario de la Universidad Nacional del Altiplano.....	39
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA .....	46
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Miembros y facilitadores de la comisión de inventario de activos fijos, periodo 2012-2017 .....	17
2. Tamaño de muestra de los miembros y facilitadores de la comisión de inventario de activos fijos, periodo 2012-2017 .....	18
3. Puntaje obtenido del nivel de convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente en la comisión de la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017. 24	24
4. Puntaje del objetivo común y potenciación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 .....	25
5. Puntaje obtenido en las relaciones, comunicación y flexibilidad de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 .....	26
6. Puntaje obtenido del óptimo rendimiento de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 .....	27
7. Puntaje obtenido del reconocimiento y motivación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 .....	28
8. Puntaje promedio obtenido de la gestión de trabajo en equipo por las comisiones de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 .....	29
9. Prueba de hipótesis del promedio para una muestra del nivel de gestión de equipos de trabajo de la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017 .....	30
10. Activos fijos de transporte terrestre encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%) .....	31
11. Activos fijos de transporte acuático encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%) .....	32



12. Activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).....	33
13. Activos fijos de mobiliario educativo encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).....	34
14. Activos fijos de equipo de uso agrícola y pesquero encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017(%).....	35
15. Porcentaje de activos fijos encontrados por las comisiones de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%) .....	36
16. Prueba de hipótesis del promedio para una muestra del nivel eficacia en la toma de inventarios por la comisión de inventario de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017 .....	36
17. Correlación de Pearson parciales entre las dimensiones de la Gestión de los equipos de trabajo y la toma de inventarios en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo 2012-2017 .....	38
18. Correlación de Pearson y el coeficiente de determinación de la gestión de los equipos de trabajo y la toma de inventarios en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo 2012-2017 .....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. La eficiencia como un continuo.....	6
2. Localización de la Universidad Nacional del Altiplano. ....	16
3. Esquema del diseño correlacional – causal.....	18
4. Puntaje obtenido del nivel de convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente en la comisión de la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017. 24	24
5. Puntaje del objetivo común y potenciación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.....	25
6. Puntaje obtenido en las relaciones, comunicación y flexibilidad de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.....	26
7. Puntaje obtenido del óptimo rendimiento de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.....	27
8. Puntaje obtenido del reconocimiento y motivación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017. ....	28
9. Puntaje promedio obtenido de la gestión de trabajo en equipo por las comisiones de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.....	29
10. Activos fijos de transporte terrestre encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017(%) .....	31
11. Activos fijos de transporte acuático encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%). ....	32
12. Activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%). ....	33

13. Activos fijos de mobiliario educativo encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).	34
14. Activos fijos de equipo de uso agrícola y pesquero encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).	35
15. Porcentaje de activos encontrados por las comisiones de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017. ...	36

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Test de eficacia del equipo desarrollado por Donald Carew. ....	50
2. Encuesta .....	51
3. Interpretación del test de equipos de trabajo. ....	52
4. Resumen de la conciliación de bienes ubicados y faltantes expresados porcentualmente por las comisiones de inventario y la oficina general de patrimonio, periodo 2012-2017. ....	53
5. Cuadro Matriz de consistencia de la investigación. ....	54

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, en el periodo del 2012 al 2017. El tipo de investigación es no experimental, se empleó el método deductivo, analítico y sintético, el diseño de investigación es transaccional correlacional causal, la población estuvo conformado por 43 miembros y facilitadores, la muestra estuvo conformado por 29 miembros y facilitadores, la selección de las unidades muestrales fue mediante el muestreo no probabilístico, que corresponde al muestreo por juicio de experto. Para precisar el nivel de gestión de los equipos de trabajo se empleó el test y la encuesta, mientras que para establecer el nivel de eficacia de la toma de inventarios se empleó las actas de conciliación de bienes muebles. Se demostró que el nivel de gestión de los equipos de trabajo es moderado ( $p=0.0480<0.05$ ) y el nivel de eficacia en la toma de inventarios de activos fijos es moderado ( $p=0.0321<0.05$ ). Según el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor es 0.738 indica que la correlación es significativa, por tanto, la gestión de equipos de trabajo influye positivamente en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en 54.46%.

**Palabras clave:** activos, eficacia, equipos, gestión, inventario.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of the management of the work teams on the efficiency of taking inventories of fixed assets at the National University of the Altiplano, from 2012 to 2017. The type of research is non-experimental, the deductive, analytical and synthetic method was used, the research design is causal correlational transactional, the population consisted of 43 members and facilitators, the sample consisted of 29 members and facilitators, the selection of sampling units was through sampling non-probabilistic, which corresponds to sampling by expert judgment. To specify the level of management of the work teams, the test and the survey were used, while to establish the level of effectiveness of the inventory taking, the conciliation acts of movable assets were used. It was shown that the level of management of the work teams is moderate ( $p=0.0480 < 0.05$ ) and the level of efficiency in the taking of inventories of fixed assets is moderate ( $p=0.0321 < 0.05$ ). According to the Pearson correlation coefficient whose value is 0.738, it indicates that the correlation is significant, therefore, the management of work teams positively influences the efficiency of taking inventories of fixed assets by 54.46%.

**Keywords:** assets, efficiency, equipment, inventory, management.

## INTRODUCCIÓN

Cada año y en cumplimiento a la Ley N°29151- Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, se realiza el inventario anual; según el artículo 6 de la resolución N°039-98-SBN que es el reglamento para el inventario Nacional de Bienes Muebles del Estado en el artículo 6 inciso f) indica que corresponde a la oficina de Control Patrimonial integrar la comisión de inventario y coordinar la elaboración del inventario físico del patrimonio mobiliario de la entidad para proporcionar la información que es requerida por los distintos organismos del Estado.

Para llevar a cabo el proceso de la toma de inventarios, una de las tareas del comité de inventario es la conformación de los equipos de trabajo, quienes realizarán el inventario patrimonial mediante el registro de la información en los formatos de toma de datos de los bienes muebles y equipos, además realizarán la conciliación y la validación de la información mediante el sistema informático. La presente investigación tiene como finalidad conocer la influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, durante el periodo 2012 al 2017.

El contenido de la presente investigación ha sido organizado en cuatro capítulos:

En el capítulo I se presenta la revisión de literatura, donde se describe el marco teórico que constituye el fundamento del tema en estudio, además se presenta los antecedentes de investigación que están conformados por estudios e investigaciones realizadas, los cuales apoyan en la discusión de los resultados de investigación.

En el capítulo II se define el problema de investigación tanto general como específica, se presenta la justificación exponiendo los motivos que dan sustento a la investigación, se plantea los objetivos y las hipótesis.

En el capítulo III se describe el lugar donde se desarrolló la investigación, se determina la población y el tamaño de la muestra, además se precisó los métodos de investigación empleados según los objetivos y variables de la investigación.

El capítulo IV se expone y discute los resultados de la investigación según los objetivos específicos, además se precisa el nivel de la gestión de los equipos de trabajo, se establece el nivel de eficacia en la toma de inventarios de activos fijos y se determina la influencia

de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de toma de inventarios de activos fijos mediante la contrastación de las hipótesis.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos.



## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1. Marco teórico

##### 1.1.1. Gestión de equipos de trabajo

Es un proceso administrativo que consiste en la correcta selección de un grupo de personas competentes con la finalidad de realizar actividades hacia el logro de objetivos comunes, con la máxima eficiencia y eficacia.

##### 1.1.2. Equipo de trabajo

En los años de 1950 no había investigaciones sobre equipos de trabajo, en los años 70, el estudio de los grupos pequeños se dio en las organizaciones, es ahí donde surge la investigación sobre los equipos de trabajo. (Ayestarán *et.al.*, 2010). El equipo de trabajo es la suma de personas unidas por el deseo de lograr objetivos compartidos y entre los que prevalecen los procesos de cooperación sobre los de competencia (ICB editores, 2015).

(Whetten y Cameron, 2011) define a los equipos como grupos de individuos que realizan actividades interdependientes, cuyos comportamientos se ven influidos mediante la interacción, y que se consideran a sí mismo como una entidad única.

Un equipo de trabajo es un grupo humano, si no hay grupo no hay equipo. El grupo es la suma de personas más organización, a la búsqueda de una meta que a todos por una u otra razón interesa. (Interconsulting Bureau S.L. - ICB Editores, 2015).

(Gomez y Acosta, 2003) indica que el trabajo en equipo es parte de la nueva conciencia de las organizaciones modernas. Es un hecho que cuando todos comparten

las metas de la organización, los resultados son altamente satisfactorios. La conducta y los valores grupales intervienen directamente en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos.

Un equipo de trabajo es un grupo de personas con conocimientos, capacidades y habilidades concretas pero que se complementan para conseguir un objetivo, poniendo en prácticas, estrategias, procedimientos y metodologías para lograr las metas propuestas (Del Pino, 2012).

Como características básicas debe reunir:

- Combinación armónica de funciones y actividades desarrolladas por sus integrantes.
- Responsabilidad compartida por todos sus miembros.
- Las actividades deben ser desarrolladas de forma coordinada.
- Imprescindible que la planificación que se haga en equipo apunte a un objetivo.

### **1.1.3. Requisitos para trabajar en equipo**

Del Pino (2012) indica que los requisitos para trabajar en equipo son:

#### **a. Identificación de objetivos**

Los objetivos deben ser medibles, alcanzables y realistas, los miembros del equipo deben conocer las metas que deben alcanzar (Ayestarán *et al.*, 2010).

#### **b. Capacidad de sus componentes.**

Cada integrante del equipo deberá ser consciente de sus habilidades y como contribuir con sus objetivos.

#### **c. Definir el procedimiento.**

Como funcionará el equipo, es decir cómo se organizará para realizar las tareas.

#### **d. Participación activa y comunicación efectiva.**

La participación de los miembros del equipo es activa y respetuosa, la comunicación debe ser empática, abierta y fluida.

e. Confianza y responsabilidad.

Se debe confiar en las capacidades de los miembros del equipo y actuar con responsabilidad, donde todos los integrantes del equipo trabajen con respeto recíproco y afronte sus retos para el logro de los objetivos. Se entiende como responsabilidad por los resultados al proceso de acuerdo mutuo sobre resultados que el equipo espera alcanzar, proyectos, planes específicos y obligaciones de los miembros entre sí y ante la organización. (Hartzler y E. Henry, 2006)

#### **1.1.4. Características que comparten los equipos de trabajo**

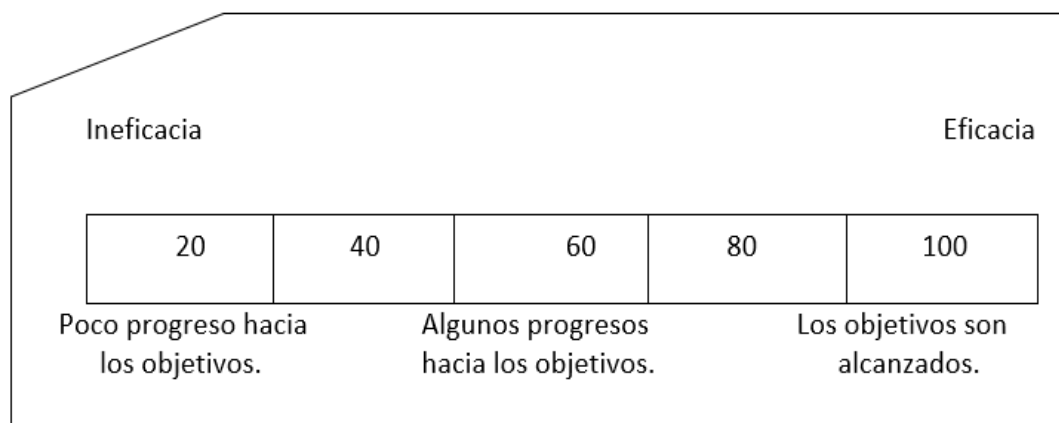
Ayestarán *et. al.* (2010), indica que un equipo de trabajo presenta siete características y son las siguientes:

- a. Está conformado por 2 o más personas.
- b. Tienen un objetivo común.
- c. La interacción de los integrantes es presencial y cada vez se da de manera virtual.
- d. Si se ha conformado equipos de trabajo es porque realizaran tareas importantes para la organización.
- e. Las responsabilidades y tareas del equipo de trabajo son diferenciadas con un nivel de interdependencia respecto a las decisiones que conlleven a buenos resultados.
- f. Los integrantes del equipo desarrollan un alto grado de enriquecimiento mutuo en la construcción de ideas, sentimientos y proyectos compartidos.
- g. Los equipos de trabajo se desenvuelven en un sistema, además interactúan con los elementos del entorno de la organización.

#### **1.1.5. Eficacia**

La eficacia es el grado en el cual los resultados deseados de un centro de responsabilidad son alcanzados realmente. Chiavenato (1999) señala que la eficacia es una medida del logro de resultados; Da Silva (2003), señala que la eficacia está relacionada con el logro de los objetivos y los resultados propuestos, la eficacia es la medida en que se alcanza el objetivo o el resultado.

Mediante la administración que es a través de la coordinación y la integración del trabajo de las personas, las actividades de trabajo de la organización se llevan con eficacia y eficiencia, la eficacia se logra de la comprensión del problema, claridad y precisión de las normas, procedimientos, programas, la aptitud de mando, acatamiento del personal y la interpretación correcta. (Rodríguez, 2012).



*Figura 1.* La eficiencia como un continuo.

Fuente: (Certo, 1984).

### 1.1.6. Inventario físico

En el párrafo 6 de la NIC 2 define a los Inventarios como aquellos activos poseídos para ser vendidos en el curso normal de la operación; en proceso de producción con vistas a esa venta; o en forma de materiales o suministros para ser consumidos en el proceso de producción o en la prestación de servicios (Hirache, 2015).

La NIC 16 prescribe el tratamiento contable de propiedades, de forma que los usuarios de los Estados Financieros puedan conocer la información acerca de la inversión que la entidad tiene en sus propiedades, planta y equipo; así como los cambios que se hayan producido en dicha inversión (Ayala, 2016).

El inventario físico son las tareas de orden técnico, legal y administrativo que realiza el personal técnico de la oficina de patrimonio de una entidad pública en coordinación con la oficina de Contabilidad para efectuar una adecuada toma de inventario físico de los bienes patrimoniales del Estado mediante la verificación física, conteo, medición de cada uno de ellos (Castañeda, 2010).

El inventario es el procedimiento que consiste en verificar físicamente, codificar y registrar los bienes muebles con que cuenta cada entidad a una determinada fecha, con el fin de verificar la existencia de los bienes, contrastar su resultado con el registro contable, investigar las diferencias que pudieran existir y proceder a las regularizaciones que correspondan (Reglamento de la Ley N°29151, 2008)

### **1.1.7.El control patrimonial de los bienes estatales**

Para los efectos de la citada ley y en concordancia con la Ley General del Sistema Nacional de bienes estatales, se determina que los bienes estatales comprenden los bienes muebles e inmuebles de dominio privado y dominio público que tiene como titular al Estado o a cualquier entidad pública que conforma el Sistema Nacional de Bienes Estatales, independientemente del nivel de gobierno al que pertenezca (Ley N°29151, 2007).

#### **a. Bienes inmuebles**

Son aquellos que los son por su naturaleza fija constituida por terrenos, casas, edificios, infraestructura pública y otras construcciones como los bienes de dominio privado. Los bienes no pueden desplazarse de un lugar a otro puesto que están relacionadas a la superficie, también forman parte de los bienes inmuebles aquellos activos que por su naturaleza pertenecen a las partes sólidas o fluidas que forman una superficie y profundidad como lo son las minas, las canteras y los yacimientos, las aguas naturales embalsadas, así como todo lo que se encuentra bajo el suelo sin que intervenga la obra del hombre (Actualidad Gubernamental, 2018).

#### **b. Bienes muebles**

Son aquellos bienes muebles que es posible trasladarse de un lugar a otro, su vida útil es superior a un año y su valor monetario no sea inferior a 1/8 de la UIT tal es el caso de los muebles, maquinaria y equipo de propiedad del Estado o las entidades del sector público (Actualidad Gubernamental, 2018).

### c. Bienes No Depreciables

Son aquellos bienes que reúnen los requisitos para activos fijos, excepto que su valor no alcanza el mencionado importe. Así mismo, incluye los bienes que su valor supera el 1/8 de la UIT, pero su duración no supere el año. En este caso, dichos bienes deben ser contabilizados en cuentas de Gastos y controlados en cuentas de orden, a través de un inventario de bienes no depreciables. (Castañeda, 2010)

#### 1.1.8. Reconocimiento de un activo

Acerca de la Metodología para el reconocimiento, medición, registro y presentación de los elementos de propiedades, planta y equipo de las entidades gubernamentales (Directiva N° 005-2016-EF/51.01, 2016), establece los procedimientos para el reconocimiento, medición, registro y presentación de la información de los elementos de Propiedad, Planta y Equipo (PPE) que permite a los usuarios conocer la inversión realizada por la entidad, así como los cambios producidos en dicha inversión. Esta directiva aplica a todos los elementos de PPE incluyendo:

- a. Equipamiento militar y policial especializado.
- b. Infraestructura.
- c. Activos por acuerdos de concesión de servicios tras el reconocimiento y medición inicial de acuerdo con la NICSP 32.
- d. Elementos por contratos de arrendamiento financiero, en calidad de arrendatario, tras el reconocimiento y medición inicial, de acuerdo con la NICSP 13 Arrendamientos.

Un elemento de propiedad, planta y equipo se reconoce como activo cuando cumple los siguientes requisitos:

- Que sea mayor a 1/4 de la Unidad Impositiva Tributaria vigente en el reconocimiento inicial de un elemento de PPE.
- Para elementos de PPE con vida útil mayor a un año, cuyo costo individual sea poco significativo al no cumplir con el literal anterior, es apropiado agregarlos y

aplicarles los criterios pertinentes, incluyendo la depreciación, a los valores totales de las mismas.

#### **1.1.9. Bienes faltantes**

Son los bienes patrimoniales que al realizar la verificación física fueran detectados como no ubicados físicamente, pero si figuran registrados contablemente y también en el patrimonio institucional en el inventario físico inmediato anterior.

#### **1.1.10. Conciliación física y contable de bienes patrimoniales**

Constituye una de las acciones más importantes del control patrimonial de los bienes de activos fijos y bienes no depreciables, a través de la conciliación la entidad tendrá la seguridad de que las cifras que se muestran en los estados financieros concuerdan con las cifras del inventario físico valorizado.

### **1.2. Antecedentes**

Franco y Reyes (2003), en la investigación realizada donde consideró dos grupos de trabajo y a los cuales aplicó una encuesta a pacientes de los equipos médicos, concluye que la cultura de grupo se construye a medida que estos interactúan unos con otros y asumen roles y definen claramente sus normas. Además, indica que los grupos y los equipos se convierten en diferenciadores, por lo que las organizaciones pueden desarrollar para competir con otras organizaciones. En ambos grupos de estudio se percibe que la productividad ha aumentado, el nivel de satisfacción es alto por el nivel de logros alcanzados, por lo que los miembros del grupo se sienten orgullosos de formar parte del grupo, en ambos grupos de estudio se percibe que tienen una mecánica de aprendizaje continua y cada grupo tiene sus particularidades para realizar sus capacitaciones de forma que estén actualizados. Finalmente se demuestra las hipótesis de investigación a un nivel de significancia del 10% donde se afirma que existe relación entre la prestación del servicio con la percepción de atención por parte de los usuarios.

Pacios y Bueno (2013), en la investigación realizada, afirma que es útil que el alumno analice y valore la experiencia de trabajar en equipo y en particular, los roles que desempeña cada participante. Entender cuál es el rol específico de cada uno y cuál el

del resto de los miembros del equipo les ha servido de gran ayuda para sacar partido de las diferentes aptitudes e interdependencias.

Paredes (2013), demostró la correlación entre la cohesión de los equipos de trabajo y el clima laboral, investigación que contaba con una población de 334 empleados, seleccionó una muestra de 211, empleó dos instrumentos, uno para medir la cohesión de los equipos de trabajo y el otro para el clima laboral, demostró la existencia de una relación lineal positiva ( $p < 0.00$ ) con una correlación de Pearson de 0.803, además demostró que la cohesión de los equipos de trabajo está en la escala de medición “buena” y la calidad del clima laboral está en el nivel “bueno”.

Laura (2015), en la investigación realizada sobre el control interno de los inventarios de Bienes Muebles en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional del Altiplano, investigación de tipo descriptivo; señala que la institución realiza el inventario con aplicación de las normas de la Superintendencia de Bienes Estatales, la cual se aplica en forma parcial, de la misma forma determinó que el registro de bienes muebles no se realiza de manera oportuna, por lo que los inventarios han resultado ser antieconómicos al realizarlos en forma integral en los ejercicios de los periodos de la investigación.

Carozzo (2015), en la tesis doctoral indica que la autonomía y la interdependencia permiten establecer la relación directa entre el trabajo en equipo y los resultados de la organización, de la misma forma la influencia de la diversidad y la gestión de conflicto favorece la relación positiva entre el trabajo en equipo y los resultados organizativos, además establece que la coordinación, la colaboración y el compromiso se relacionan positivamente con los resultados organizativos en las pequeñas Empresas de Base Tecnológica.

Mendoza (2017), en la tesis de maestría demostró la influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje de derivadas en los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano, el diseño de investigación fue cuasiexperimental, con 2 grupos de investigación donde el grupo A estuvo conformado por 38 estudiantes y el grupo B conformado por 33 estudiantes, donde al grupo B se aplicó la estrategia de trabajo en equipo, se demostró a un nivel de significancia del 5% que el trabajo en equipo como estrategia didáctica mejora el aprendizaje de derivadas (cálculo diferencial), al



obtener el valor de t-calculada de -2.393 siendo menor al valor de t-tabla de -1.96, considerando que la prueba de hipótesis fue bilateral.

Herrera *et al.* (2017), en la investigación realizada concluye que los estudiantes trabajan en equipo con compañeros de su misma carrera pero no con compañeros de otras carreras, la práctica que más realizan es la de comunicar y escuchar activamente a sus compañeros (83.34%), cumplir con los plazos y calidad del trabajo acordados (79.63%), resolver los conflictos que se generan dentro del equipo de trabajo (73.15%); entre las actividades que menos realizan está el desarrollo de una colaboración efectiva (49.54%) y la división de las tareas entre los miembros y definición de plazos de cumplimiento (54.16%). No existen diferencias entre los diferentes centros de educación superior sobre el desarrollo del trabajo en equipo.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1. Identificación del problema

Hoy en día las empresas y/o instituciones dan mucha importancia a sus inventarios, los cuales deben estar ordenados, disponibles y controlados puesto que según la disposición o requerimiento de los usuarios permitirán desarrollar adecuadamente las funciones dentro de la organización.

En los organismos del Estado es importante tener información real sobre la situación de los activos fijos del Estado para realizar el tratamiento técnico contable, para conocer el estado de los bienes, conocer la cantidad de bienes faltantes y bienes existentes, labor que se realiza todos los años, según la Ley N°29151- Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, indica que debe realizarse inventarios anuales los cuales deben ser realizados con fecha de cierre al 31 de diciembre del año inmediato anterior al de su presentación.

En este sentido corresponde a la Oficina de Control Patrimonial formar parte integrante de la Comisión de Inventario y coordinar la elaboración del Inventario de Activos Fijos y Activos No Depreciables, información que es de importancia para la propia institución y para el Estado Peruano.

Según el reglamento para el Inventario Nacional de Bienes Muebles del Estado en su artículo 22 propone a la alta dirección de la entidad la conformación de una Comisión de Inventario para que realicen el inventario físico conforme a las normas establecidas. Entre las labores que realiza la comisión de inventario está la comprobación de la existencia del bien, verificar el estado de conservación, la

ubicación respectiva, los responsables que están a cargo de los bienes, además de comparar los saldos obtenidos de la oficina de la unidad de patrimonio con los proporcionados por la comisión de Inventario.

En la Universidad Nacional del Altiplano como una institución pública y en cumplimiento con las normas pertinentes, cada año se viene realizando la toma de inventarios, es por esta razón que la Comisión de Inventario realiza diferentes funciones, entre ellas está la conformación de equipos de trabajo los cuales deberán de garantizar que el proceso de inventario sea adecuado. El reporte final de la ubicación de los bienes existentes depende de una adecuada planificación y coordinación con el personal que labora en la unidad de patrimonio y la comisión de inventario, esto se dará a través de la conformación de los equipos de trabajo.

En el año 2011 se formó la comisión de inventarios, sin embargo, no se realizó la conciliación de la comisión de inventario con el área de patrimonio puesto que al realizar el proceso de la toma de inventario se presentó dificultades como encontrar ambientes que estaban cerrados por ausencia del personal debido a que el inventario se realiza a fines del mes de diciembre y por las actividades de fiestas navideñas y fin de año no se encuentra el personal, otra de las dificultades fue que al finalizar el semestre académico tanto el personal docente como administrativo goza de sus vacaciones, lo que impide la toma de inventarios. A esta problemática también se suma las tomas de locales de la Universidad por parte de los estudiantes, la renuncia del personal de inventario por haber encontrado otras oportunidades laborales lo que genera que un solo personal del inventario esté registrando la información.

## **2.2. Enunciado del problema**

### **2.2.1. Enunciado principal**

¿Cuál es el grado de influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo 2012 a 2017?

### **2.2.2. Enunciados específicos**

- ¿Cuál es el nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017?

- ¿Cuál es el nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en los periodos del 2012-2017?

### **2.3. Justificación**

La investigación se ha realizado para conocer los aspectos importantes concernientes a la gestión de los equipos de trabajo que tienen incidencia en la toma de inventarios, según el artículo 121 del Reglamento de la Ley N°29151 Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales, se efectuará un inventario anual en todas las entidades, a razón de ello, todos los años en la Universidad Nacional del Altiplano se conforman una comisión de inventario que es responsable y encargada de verificar físicamente los bienes patrimoniales.

Una de las actividades que realiza la comisión de toma de inventarios, es la convocatoria del inicio del inventario, la selección del personal dentro de un tiempo prudente y con el perfil deseado que debe tener el personal, además de la organización en equipos de trabajo para la toma de inventarios, por lo que en la presente investigación se ha determinado el grado de influencia de cada uno de los factores que son la convocatoria, la selección del personal, la capacitación y provisión de materiales, el desenvolvimiento de los equipos de trabajo.

Además, en la investigación se da a conocer los niveles alcanzados de los equipos de trabajo, si comparten los objetivos, si existe apoyo entre los miembros del equipo, si existe la comunicación sincera, además si existe cooperación en las tareas de inventario y si se lograron los objetivos por periodo.

Finalmente, los resultados de la eficacia en la toma de inventarios de activos fijos en el periodo de los seis años permitirán a los miembros de la comisión de inventarios y a la oficina de patrimonio planificar, organizar, dirigir y controlar el proceso de la toma de inventarios de activos fijos.

### **2.4. Objetivos**

#### **2.4.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.

### **2.4.2. Objetivos específicos**

- Precisar el nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017.
- Establecer el nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017.
- Proponer lineamientos para la toma de inventarios eficiente.

## **2.5. Hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La gestión de los equipos de trabajo influye positivamente en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- El nivel de gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017 es moderado.
- El nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017 es moderado.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. Lugar de estudio

La investigación se realizó en la oficina de patrimonio de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. El departamento de Puno se encuentra ubicada al sureste de la República del Perú, las coordenadas geográficas de su ubicación son: Latitud 15°00'00" Sur; longitud: 70°01'00" Oeste; altitud 3820 msnm, limita por el norte con la Región de Madre de Dios, por el sur, con la Región de Tacna, por el este, con la República de Bolivia, por el oeste, con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua. Es el quinto departamento más grande en el ámbito nacional con una extensión territorial de 71999 km<sup>2</sup> (6 por ciento del territorio nacional). Está conformado por 13 provincias y 109 distritos, su clima en la región es muy variado, en la sierra es frío y seco.



*Figura 2.* Localización de la Universidad Nacional del Altiplano.

Fuente: Google Maps, 2018.

### 3.2. Población

La población estuvo conformada por los miembros de la comisión de inventarios de activos fijos y los facilitadores de la oficina de patrimonio que participaron en el periodo 2012 al 2017.

Tabla 1

*Miembros y facilitadores de la comisión de inventario de activos fijos, periodo 2012-2017*

Integrantes	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Miembros de la comisión de inventario de activos fijos	4	4	4	3	3	3	21
Facilitadores	1	1	2	6	6	6	22
Total	5	5	6	9	9	9	43

Fuente: Oficina de patrimonio.

### 3.3. Muestra

Se empleó la fórmula del tamaño de muestra para el caso de estudios descriptivos, cuando se desconoce la probabilidad de ocurrencia del evento (Borda, Tuesta y Navarro, 2013) y asociado a una proporción para poblaciones finitas, su fórmula es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha/2}^2 * p * q}{N * e^2 + Z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$ : Nivel de confianza (Constante al 95% = 1.96)

p: Probabilidad de ocurrencia-prevalencia = 0.5

q: Probabilidad de fracaso o de no ocurrencia = 0.5

e: Error de muestreo = 0.1

N: Tamaño de la población elegible = 43

n = Tamaño de la muestra.

Reemplazando en la formula obtenemos:

$$n = \frac{(43)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(43)(0.1)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 29$$

La selección de la muestra se realizó mediante el muestreo no probabilístico correspondiente al muestreo por juicio de experto, donde se aplicó el test y el cuestionario al presidente de cada comité, a un miembro de la comisión de inventarios y a los facilitadores de la oficina de patrimonio que participaron en la toma de inventarios de activos fijos en el periodo 2012-2017.

Tabla 2

*Tamaño de muestra de los miembros y facilitadores de la comisión de inventario de activos fijos, periodo 2012-2017*

<b>Integrantes</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Total</b>
Miembros de comisión de inventario de activos fijos	2	2	2	2	2	2	12
Facilitadores	1	1	2	4	4	5	17
Total	3	3	4	6	6	7	29

### 3.4. Métodos

#### 3.4.1. Método de investigación

El método de investigación que se empleó fue el método deductivo y sintético, que consistió en formular las hipótesis para luego en base a los resultados validar las aseveraciones plasmadas en las hipótesis, de la misma forma se empleó el método analítico que analiza las cosas partiendo de lo universal a las partes (Pino, 2007). El tipo de investigación es correlacional, el diseño de investigación es no experimental, que a su vez corresponde al diseño transeccional correlacional causal, el diseño describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un determinado tiempo (Hernández *et al.*, 2010).

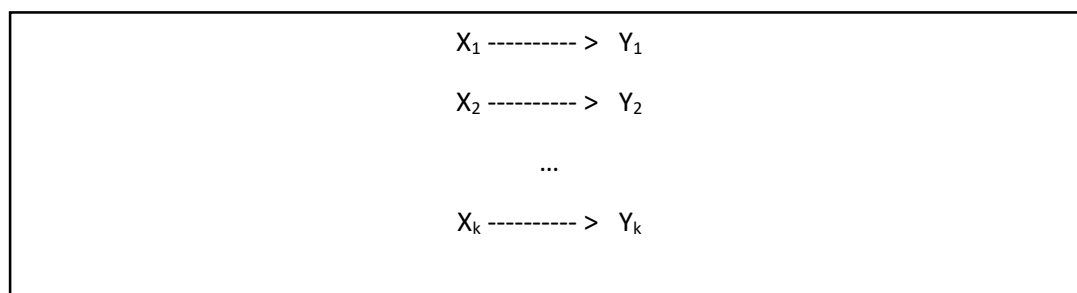


Figura 3. Esquema del diseño correlacional – causal.



### **3.4.2. Descripción de las variables analizadas según el objetivo general y los objetivos específicos**

#### **3.4.2.1. Descripción para el objetivo específico 1**

Para precisar el nivel de gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en los periodos 2012 al 2017, se realizó los siguientes procedimientos:

##### **a. Descripción de las variables analizadas**

La variable en estudio fue la Gestión de equipos de trabajo, esta variable se ha medido según la puntuación obtenida, la escala de medición es de razón.

##### **b. Descripción de instrumentos**

Para la medición del nivel de gestión de los equipos de trabajo se empleó la encuesta cuyo instrumento fue el test de eficacia de equipo desarrollado por Donald Carew y para medir el inicio de la convocatoria, la selección del personal y la capacitación y provisión de materiales oportunamente se empleó la encuesta.

##### **c. Prueba estadística inferencial**

La prueba estadística para determinar el nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos fue la prueba de hipótesis del promedio a un nivel de significancia del 5%.

#### **3.4.2.2. Descripción para el objetivo específico 2**

Para establecer el nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, se realizaron los siguientes procedimientos:

##### **a. Descripción de las variables analizadas**

La variable en estudio fue la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos, esta variable pertenece en la escala de razón.

### **b. Descripción de instrumentos**

Para la medición de la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos se empleó el análisis documental, los datos fueron obtenidos de las actas de conciliación de bienes muebles de la unidad de patrimonio y la comisión de inventarios de activos fijos.

### **c. Prueba estadística inferencial**

La prueba estadística para determinar el nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos fue la prueba de hipótesis de una proporción a un nivel de significancia del 5%.

#### **3.4.2.3. Descripción del Objetivo General**

Para determinar la influencia de la Gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en los periodos 2012 al 2017 se realizó los siguientes procedimientos:

#### **a. Descripción de las variables analizadas**

Las variables en estudio fueron la Gestión de equipos de trabajo y la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos, esta variable se ha medido según la puntuación obtenida, en ambos casos la escala de medición es de razón.

#### **b. Descripción de instrumentos**

Para determinar la influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios se empleó los resultados del test de eficacia de equipo, la encuesta y los resultados porcentuales de los activos encontrados en el periodo del 2012 a 2017.

#### **c. Prueba estadística inferencial**

La prueba estadística para determinar la influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios fue mediante la prueba de significación del coeficiente de correlación de Pearson.

El coeficiente de correlación de Pearson ha sido calculado mediante la siguiente fórmula:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - (\sum_{i=1}^n x_i)(\sum_{i=1}^n y_i)}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2] [n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

$r_{xy}$ : Coeficiente de correlación de Pearson.

$x_i$ : Variable independiente de razón o intervalo.

$y_i$ : Variable dependiente de razón o intervalo.

$n$ : Tamaño de muestra.

La interpretación del coeficiente de correlación según Elorza (2008) señala que los valores del coeficiente de correlación lineal pueden tomar los siguientes valores:

De $\pm 0.96$ a $\pm 1.0$	Correlación perfecta
De $\pm 0.85$ a $\pm 0.95$	Correlación fuerte
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.84$	Correlación significativa
De $\pm 0.50$ a $\pm 0.69$	Correlación moderada
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.49$	Correlación débil
De $\pm 0.10$ a $\pm 0.19$	Correlación muy débil
De $\pm 0.09$ a $\pm 0.00$	Correlación nula o inexistente

Para determinar el grado de influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios se empleó el coeficiente de determinación que es el valor del coeficiente de correlación elevado al cuadrado, cuya fórmula es:

$$\text{Coeficiente de determinación} = r_{xy}^2$$

La interpretación del coeficiente de determinación se da en porcentajes y explica la variación porcentual de la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente.

### 3.4.2.4. Operacionalización de variables

Operacionalización de variables según dimensiones, indicadores y escalas de medición.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V.I. Gestión de equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria del personal.</li> <li>- Selección del personal.</li> <li>- Capacitación y provisión de materiales oportunamente.</li> <li>- Selección del personal conforme a sus capacidades y aptitudes.</li> <li>- Objetivo común y Sinergia.</li> <li>- Relaciones, comunicación y flexibilidad.</li> <li>- Óptimo rendimiento.</li> <li>- Reconocimiento y motivación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza la convocatoria oportunamente.</li> <li>- La selección del personal es adecuada.</li> <li>- Se da capacitación y se provee los materiales oportunamente.</li> <li>- Los trabajadores son seleccionados de acuerdo a las vacantes a cubrir y según sus competencias.</li> <li>- Los miembros del equipo conocen el objetivo común y trabajan en conjunto para alcanzar el objetivo común.</li> <li>- Existe una comunicación sincera, se respeta las diferencias de opinión, se comparte las diferentes tareas según el progreso alcanzado y se adaptan a los cambios presentados.</li> <li>- Los resultados son altos y se van logrando los objetivos.</li> <li>- Los resultados alcanzados por el equipo de trabajo son reconocidos, los integrantes del grupo se sienten motivados y satisfechos.</li> </ul>	<p>Bajo = 8 - 15 Moderado = 16 - 24 Alto = 25 - 32</p>
V.D. Eficacia en la toma de inventarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de bienes existentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro para transporte terrestre.</li> <li>- Registro para transporte acuático.</li> <li>- Registro de maquinaria, equipo, mobiliario y otros.</li> <li>- Registro de mobiliario educativo.</li> <li>- Registro de uso agrícola y pesquero.</li> </ul>	<p>Bajo = 0 - 0.75 Moderado = 0.76-0.85 Alto = 0.86-100</p>

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### **4.1. Nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano**

##### **4.1.1. Convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente**

En la tabla 3 y figura 4 se presenta el puntaje obtenido en relación a la convocatoria, selección del personal, la capacitación y provisión de materiales oportunamente a los integrantes de los equipos de trabajo de la toma de inventarios. En el año 2012 se obtuvo un puntaje de 23 puntos lo que indica que el nivel de convocatoria, la selección del personal, la capacitación y la provisión de materiales fue bajo, en el año 2013 se obtuvo 29 puntos que comparados con el año anterior fue moderado, el año 2014 se obtuvo un puntaje de 18 puntos, este resultado indica que la convocatoria no fue oportuna, la selección del personal no fue adecuada, la capacitación al personal no fue pertinente, así como se tuvo dificultades en la distribución de los materiales para la toma de inventario. En el año 2015 se obtuvo un puntaje de 33 puntos y en el año 2016 también se obtuvo 33 puntos, estos resultados indican que la convocatoria del personal regularmente fue oportuna, la selección del personal cumple con el perfil deseado sin embargo no firmaron un contrato al inicio de sus labores que les garantice la permanencia durante el proceso de la toma de inventarios, la asignación y distribución de los materiales se ha asignación regularmente de manera oportuna y la capacitación al personal se dio cubriendo las expectativas del personal de inventario. En el año 2017 se obtuvo un puntaje de 28 puntos, en comparación al año anterior se tuvo un descenso en su

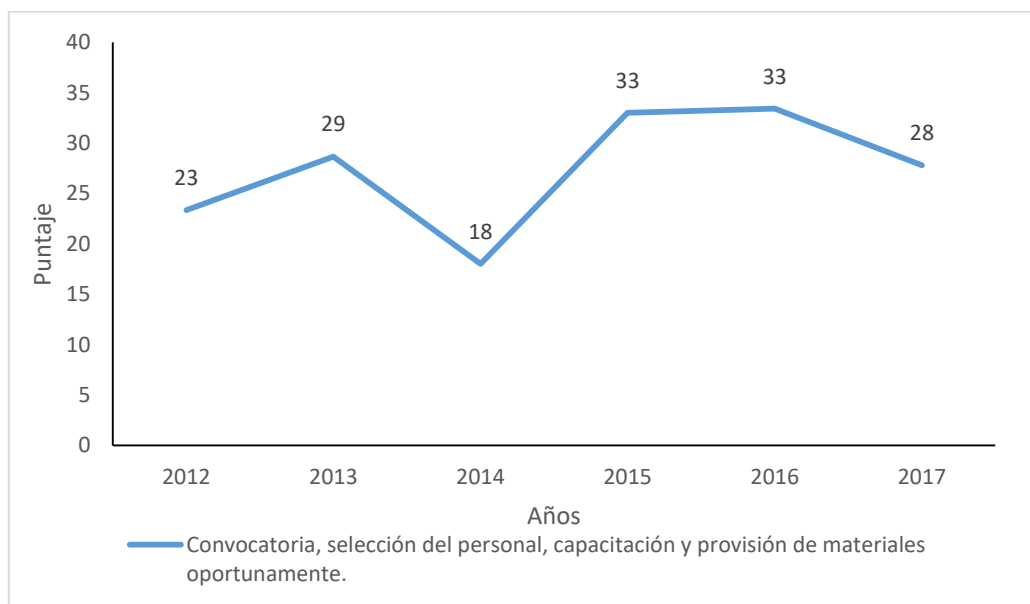
puntuación, que según las escalas de medición corresponde estar en el nivel medio o moderado.

El promedio obtenido en el periodo del 2012 al 2017 fue de 27.3 puntos con una desviación estándar de 5.9 puntos lo que indica que la fase de la convocatoria, selección del personal, capacitación, provisión de materiales se encuentra en el nivel intermedio. No se registran puntajes superiores a 36 puntos por lo que se debe de optimizar los procesos de la convocatoria, la selección de personal, la capacitación y la provisión de materiales.

Tabla 3

*Puntaje obtenido del nivel de convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente en la comisión de la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017*

Característica	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente.	23	29	18	33	33	28



*Figura 4. Puntaje obtenido del nivel de convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente en la comisión de la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.*

#### 4.1.2. Objetivo común y potenciación

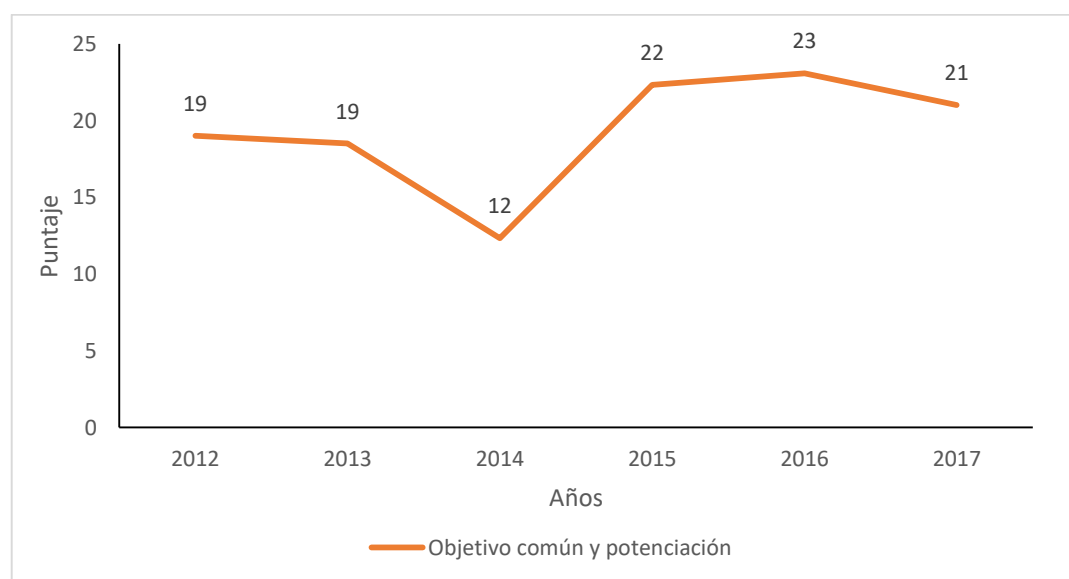
En la tabla 4 y figura 5 se presenta los puntajes alcanzados sobre el objetivo común y potenciación alcanzado por los equipos de trabajo en los periodos del 2012 al 2017; el año 2012 y 2013 se obtuvieron 19 puntos, el año 2014 el puntaje fue de 12 puntos, el año 2015 se obtiene 22 puntos, el año 2016 se obtiene 23 puntos y el año 2017 se obtiene 21 puntos, estos resultados indican que existen bases que sustentan la fase inicial del equipo que necesitan ampliarse.

El promedio obtenido en el periodo del 2012 al 2017 fue de 19 puntos con una desviación estándar de 3.9 puntos, lo que indica que la fase de iniciación del equipo está a punto de consolidarse para que pueda avanzar en su proceso de desarrollo.

Tabla 4

*Puntaje del objetivo común y potenciación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017*

Característica	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Objetivo común y potenciación	19	19	12	22	23	21



*Figura 5. Puntaje del objetivo común y potenciación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.*

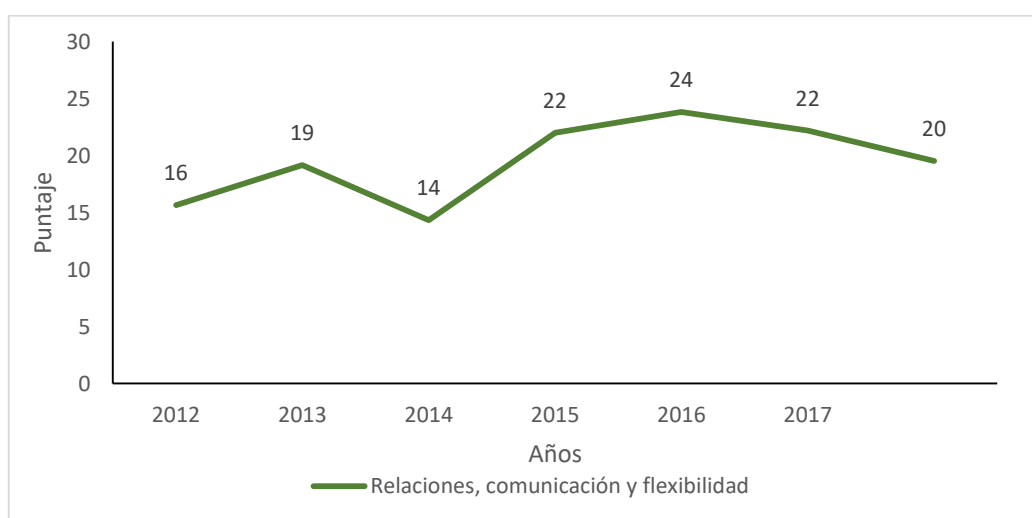
### 4.1.3. Relaciones, comunicación y flexibilidad

En la tabla 5 y figura 6 se presenta los resultados de las relaciones, la comunicación y flexibilidad que se da en los equipos de trabajo de la comisión de inventarios de activos fijos, el año 2012 se obtuvo 16 puntos; el año 2013 se obtuvo 19 puntos; el año 2014 se obtuvo un puntaje de 14 puntos donde se detectaron carencias en las relaciones entre sus miembros, hay posturas individuales frente al trabajo y no existe una verdadera conciencia de trabajo; el año 2015 se obtuvo 22 puntos, el año 2016 se obtuvo 24 puntos y el año 2017 se obtuvo 22 puntos, estos resultados indican que se va desarrollando la conciencia de equipo, se comienza a compartir responsabilidades y adaptación a los cambios, sin embargo falta profundizar más para alcanzar la eficacia. El promedio fue de 19.5 puntos con una desviación estándar de 3.9 puntos.

Tabla 5

*Puntaje obtenido en las relaciones, comunicación y flexibilidad de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017*

Característica	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Relaciones, comunicación y flexibilidad	16	19	14	22	24	22



*Figura 6. Puntaje obtenido en las relaciones, comunicación y flexibilidad de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.*



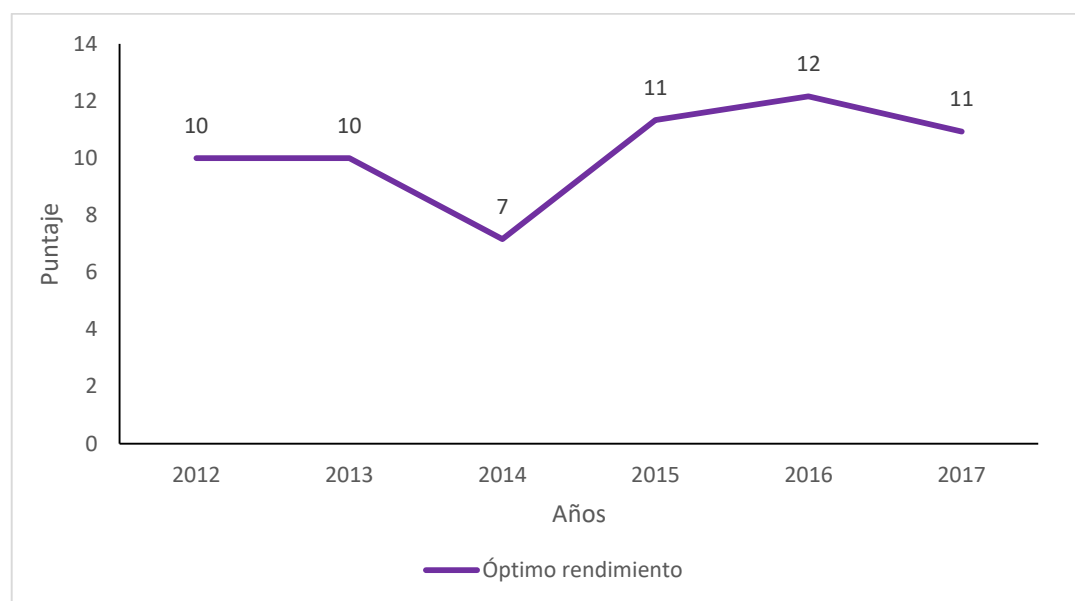
#### 4.1.4. Óptimo rendimiento

En la tabla 6 y figura 7 se presenta el puntaje obtenido del óptimo rendimiento que se presenta en los equipos de trabajo, el año 2012 y año 2013 se obtuvo 10 puntos respectivamente, el año 2015 y 2017 se obtuvo 11 puntos, el año 2014 se obtuvo 7 puntos lo que indica que el equipo consigue un nivel aceptable, aunque en ocasiones aparece dificultades en los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas; en el año 2016 se obtuvo un puntaje de 12 puntos lo que indica que ese año el equipo ha tenido un nivel alto de competencia, lo que permite una productividad óptima. El promedio fue de 10.2 puntos con una desviación estándar de 1.7 puntos.

Tabla 6

*Puntaje obtenido del óptimo rendimiento de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017*

Característica	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Óptimo rendimiento	10	10	7	11	12	11



*Figura 7. Puntaje obtenido del óptimo rendimiento de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.*

#### 4.1.5. Reconocimiento y motivación

En la tabla 7 y figura 8 se presenta los puntajes del reconocimiento y motivación que se ha dado en los equipos de trabajo de la comisión de toma de inventarios de Activos Fijos en el periodo 2012 al 2017. El año 2012 se obtuvo 14 puntos lo que indica que no se percibe un sentimiento de orgullo de pertenencia y la motivación es baja entre sus miembros, las contribuciones no son valoradas; el año 2013 se obtuvo 19 puntos, el año 2014 se obtuvo 14 puntos y el año 2017 se obtuvo 22 puntos, ello indica que se comienza a desarrollar confianza y satisfacción respecto al trabajo y un reconocimiento por parte de los responsables y otras personas de la institución; el año 2015 y al año 2016 se obtuvo 24 puntos lo que indica que existe una fuerte cohesión y visión de equipo, respeto y orgullo de pertenencia. Los resultados se reconocen por los responsables, además existe un grado de motivación alto. El promedio del puntaje fue de 19.5 puntos con una desviación estándar de 4.6 puntos, este resultado indica que el reconocimiento y motivación está en proceso de desarrollo.

Tabla 7  
*Puntaje obtenido del reconocimiento y motivación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017*

Característica	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Reconocimiento y motivación	14	19	14	24	24	22

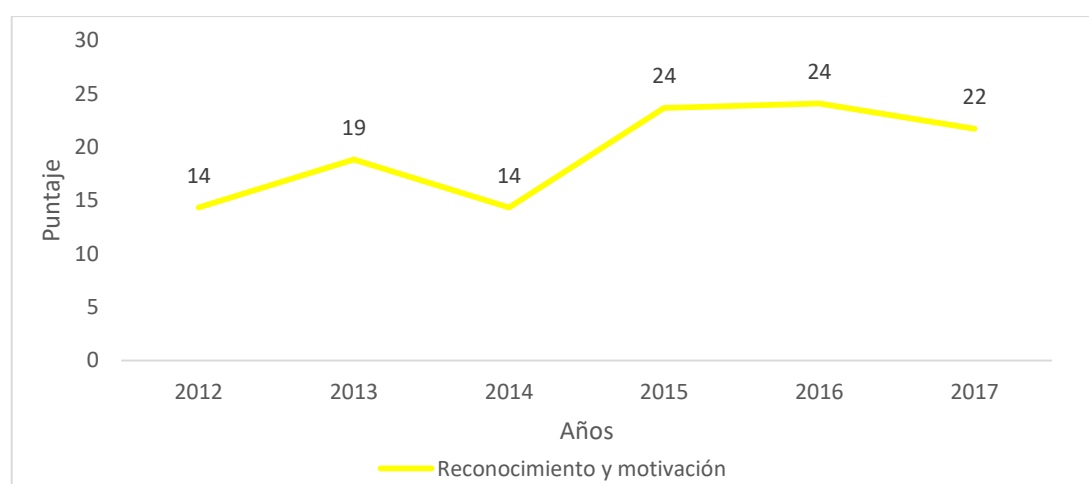


Figura 8. Puntaje obtenido del reconocimiento y motivación de los equipos de trabajo conformados en la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.

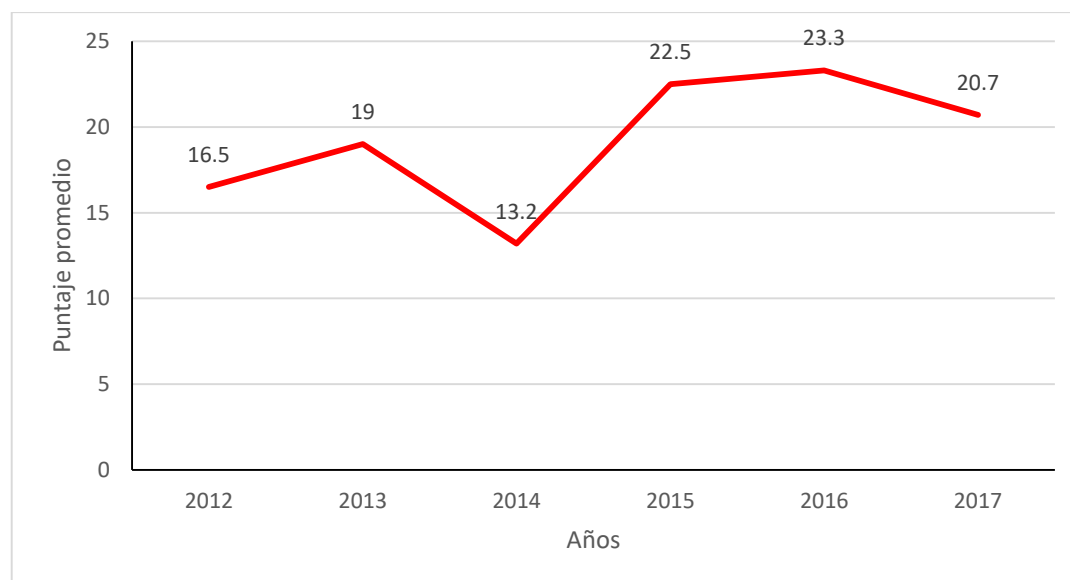
**4.1.6. Prueba de hipótesis específica 1**

Según la tabla 8 y figura 9 se presentan los puntajes obtenidos en la toma de inventarios de activos fijos de las diferentes comisiones de inventario. Se aprecia que el nivel más bajo presentado es en el año 2014 con 13.2 puntos (nivel bajo), seguido de año 2012 donde se obtuvo 16.5 puntos (nivel moderado), en el año 2013 se obtuvo un puntaje de 19 puntos (nivel moderado), en el año 2015 se obtuvo un puntaje de 22.5 (nivel moderado), en el año 2016 se obtuvo un puntaje de 23.3 puntos (nivel moderado), descendiendo el año 2017 a 20.7 puntos (nivel moderado). El valor promedio en el periodo de 2012 a 2017 es de 19.2 con una desviación estándar de 3.8, este resultado en la escala valorativa se encuentra en el nivel moderado.

Tabla 8

*Puntaje promedio obtenido de la gestión de trabajo en equipo por las comisiones de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017*

Característica	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gestión de trabajo en equipo	16.5	19.0	13.2	22.5	23.3	20.7



*Figura 9. Puntaje promedio obtenido de la gestión de trabajo en equipo por las comisiones de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.*

En la tabla 9 se presenta la prueba de hipótesis específica para demostrar que el nivel de la gestión de equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano durante los periodos 2012 al 2017 es moderado.

Tabla 9

*Prueba de hipótesis del promedio para una muestra del nivel de gestión de equipos de trabajo de la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017*

Variable	Valor de la prueba	Estadístico de prueba	Sig. (bilateral)
Puntaje anual del nivel de gestión de equipos de trabajo	16	$t_c = 2.0475$	0.0480

Como el valor del nivel de significancia es  $p=0.0480 < \alpha=0.05$ , se demuestra que el nivel de gestión de equipos de trabajo de las comisiones de inventarios de activos fijos es moderado.

Este resultado indica que la gestión de equipos de trabajo es moderado y tiene relación con lo indicado por Franco y Reyes (2003) cuando determina que la cultura de grupo se construye a medida que estos interactúan unos a otros y asumen roles y definen claramente sus normas, en este sentido para elevar los niveles de gestión de equipos de trabajo se dará mediante las responsabilidades compartidas entre los miembros y sobre todo la planificación que se hace a nivel de los equipos esté acorde con los objetivos comunes.

#### **4.2. Nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano**

##### **4.2.1. Toma de inventarios de activos fijos de transporte terrestre por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017**

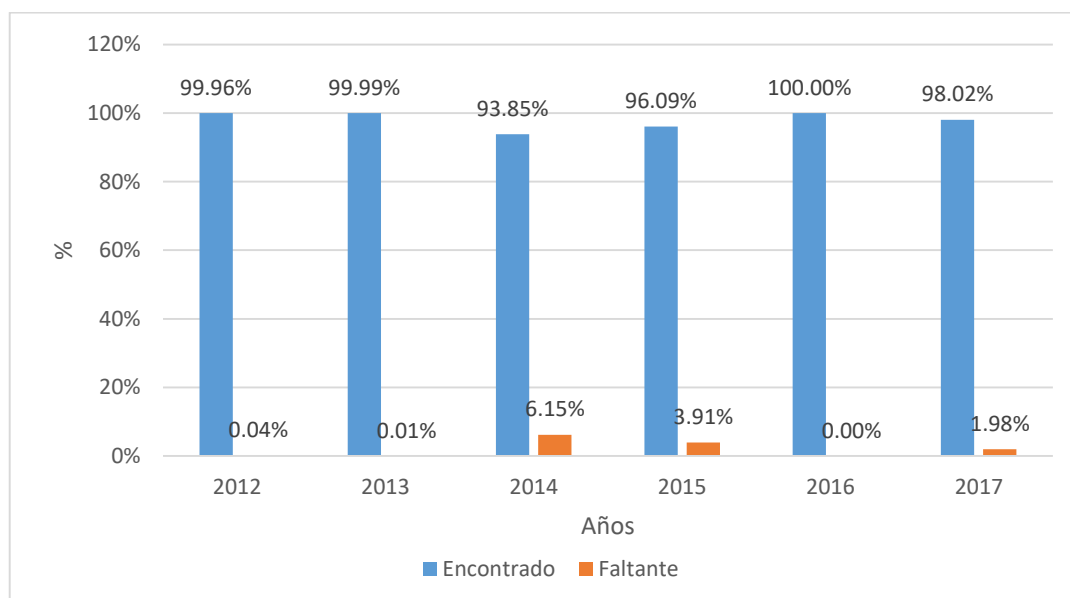
En la tabla 10 y figura 10 se muestra los resultados porcentuales de la toma de inventarios de activos fijos en el periodo del 2012 a 2017, el año 2012 se ha encontrado el 99.96% de activos fijos de transporte terrestre; el año 2013 se encontró el 99.99% de los activos fijos de transporte terrestre; el año 2014 se encontró el 93.85% de activos de transporte terrestres y no se pudo encontrar el 6.15% de los activos fijos; el año 2015 se encontró el 96.09% de los activos fijos de transporte

terrestre mientras que el 3.91% son activos fijos de transporte terrestre faltantes; el año 2016 se encontró la totalidad de los bienes; mientras que el año 2017 los bienes encontrados representa el 98.02% y los bienes faltantes representa el 1.98%.

Tabla 10

*Activos fijos de transporte terrestre encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%)*

Para transporte terrestre	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encontrado	99.96%	99.99%	93.85%	96.09%	100.00%	98.02%
Faltante	0.04%	0.01%	6.15%	3.91%	0.00%	1.98%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%



*Figura 10. Activos fijos de transporte terrestre encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017(%)*

#### 4.2.2. Toma de inventarios de activos fijos de transporte acuático por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017

En la tabla 11 y figura 11 se presenta la toma de inventarios de activos fijos según el transporte acuático, a excepción del año 2017 donde los activos fijos de transporte acuático están considerados como faltantes, en el periodo del 2012 al 2016 se han encontrado los activos fijos para transporte acuático en un 100%.

Tabla 11

Activos fijos de transporte acuático encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%)

Para transporte acuático	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encontrado	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	0.00%
Faltante	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

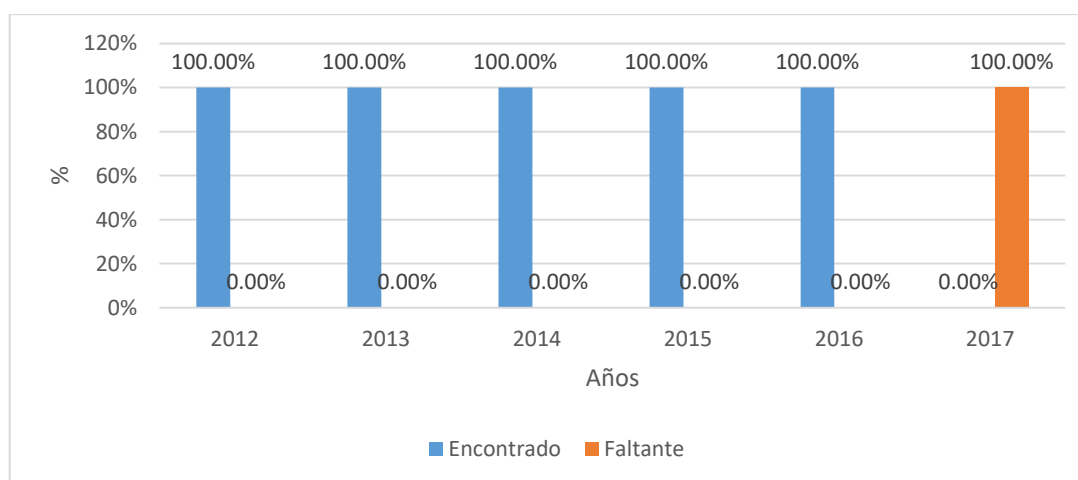


Figura 11. Activos fijos de transporte acuático encontrados y faltantes por la comisión de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).

**4.2.3. Toma de inventarios de activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017**

En la tabla 12 y figura 12 se presenta los resultados de la toma de inventarios de activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros por la comisión de inventarios. En el año 2012 se encontró el 96.32% de los activos fijos quedando como activos faltantes el 3.68%; el año 2013 se encontró el 96.16% de los activos fijos quedando como activos faltantes el 3.84%; el año 2014 se encontró el 82.01% de los activos fijos quedando como activos faltantes el 17.99%; el año 2015 se encontró el 95.99% de los activos fijos y el 4.01% resultó como activos faltantes; el año 2016 se encontró

el 96.02% de los activos fijos mientras que el 3.98% quedo como activos faltantes y el año 2017 se encontró el 95.14% quedando como activos faltantes el 4.86%.

Tabla 12

*Activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%)*

Maquinaria, equipo, mobiliario y otros	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encontrado	96.32%	96.16%	82.01%	95.99%	96.02%	95.14%
Faltante	3.68%	3.84%	17.99%	4.01%	3.98%	4.86%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

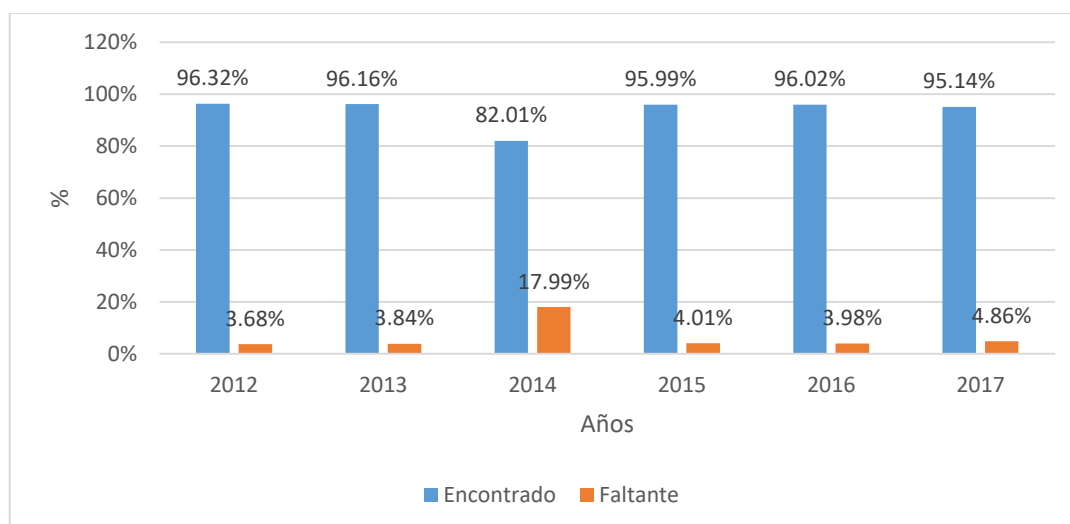


Figura 12. Activos fijos de maquinaria, equipo, mobiliario y otros encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).

#### 4.2.4. Toma de inventarios de activos fijos de mobiliario educativo por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017

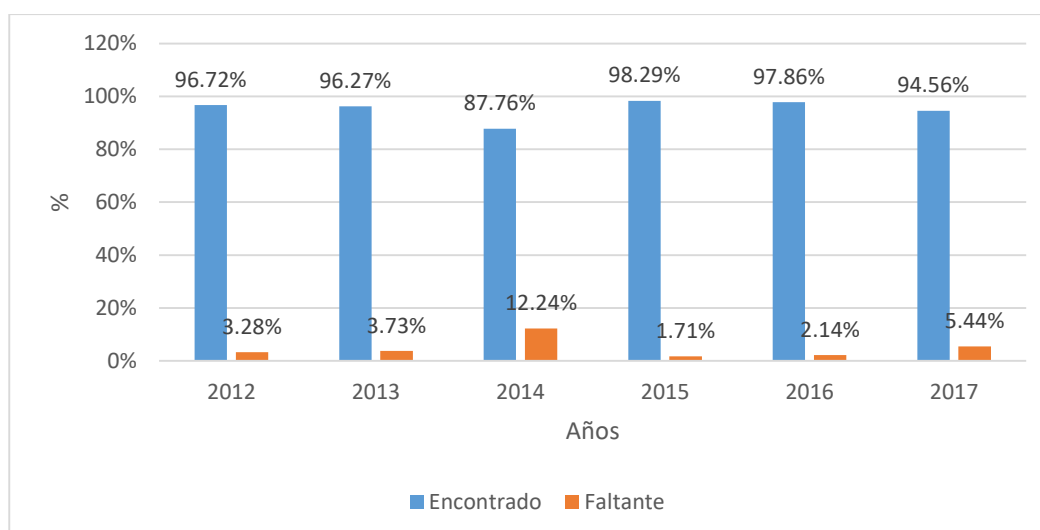
En la tabla 13 y figura 13 se presenta los resultados de la toma de inventario de activos fijos de mobiliario educativo por la comisión de inventarios en los periodos del 2012 al 2017, el año 2012 se encontró el 96.72% quedando como activos faltantes el 3.28%; el año 2013 se encontró el 96.27% de los activos fijos quedando como faltante el 3.73%; el año 2014 se encontró el 87.76% quedando como faltante el 12.24%; el año 2015 se encontró el 98.29% de los activos fijos mientras que quedó como activos faltantes el 1.71%; el año 2016 se encontró el 97.86% de los activos fijos y se registró

como activos faltantes el 2.14%; el año 2017 se encontró el 94.56% quedando como activos faltantes el 5.44%.

*Tabla 13*

*Activos fijos de mobiliario educativo encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%)*

Mobiliario educativo	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encontrado	96.72%	96.27%	87.76%	98.29%	97.86%	94.56%
Faltante	3.28%	3.73%	12.24%	1.71%	2.14%	5.44%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%



*Figura 13.* Activos fijos de mobiliario educativo encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).

#### **4.2.5. Toma de inventarios de activos fijos de equipo de uso agrícola y pesquero por la comisión de inventarios de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017**

En la tabla 14 y figura 14 se presenta los resultados de los equipos de uso agrícola y pesquero encontrados por las comisiones de inventarios en el periodo del 2012 al 2017, en los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2017 se encontraron todos los bienes, sin embargo, el año 2016 se encontró el 75.93% quedando como activos fijos faltantes el 24.07%.



Tabla 14

Activos fijos de equipo de uso agrícola y pesquero encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017(%)

Equipo de uso agrícola y pesquero	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encontrado	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	75.93%	100.00%
Faltante	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	24.07%	0.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

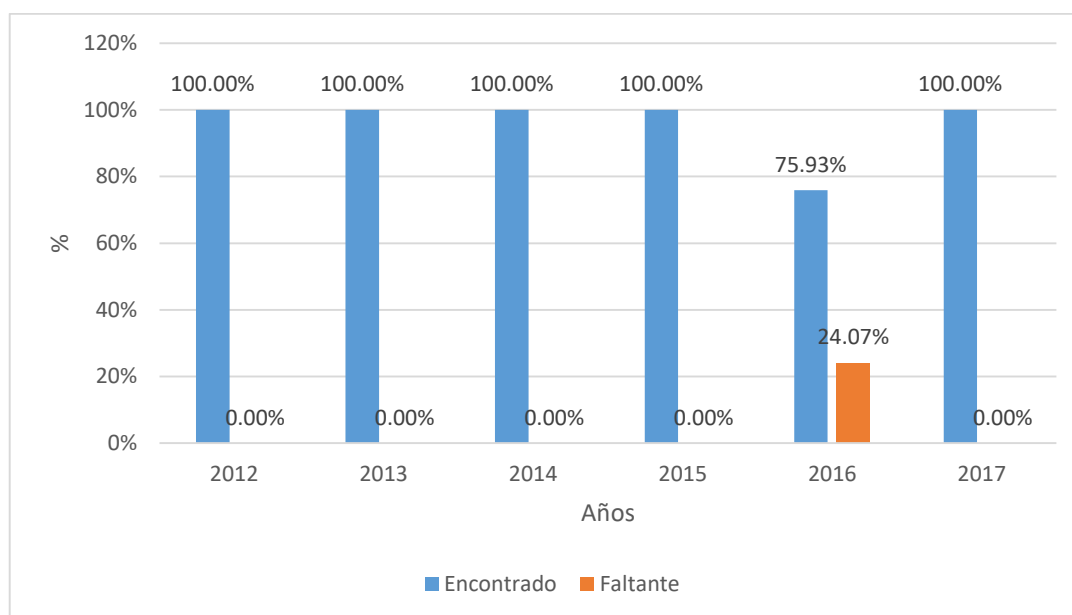


Figura 14. Activos fijos de equipo de uso agrícola y pesquero encontrados y faltantes por la comisión de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%).

En la tabla 15 y figura 15 se presenta los activos fijos encontrados por las comisiones de inventarios en el periodo 2012 al 2017, los resultados están expresados porcentualmente, el año 2012 se encontró el 96.56% de los activos fijos, el 2013 se encontró el 96.77% de los activos fijos; el año 2014 se encontró el 83.74% de los activos fijos; el 2015 se encontró el 96.12% de los activos fijos; el año 2016 se encontró el 96.38% y el año 2017 se encontró el 94.83% de los activos fijos. El valor promedio en el periodo de 2012 a 2017 es de 94.07% con una desviación estándar de 5.11, este resultado en la escala valorativa se encuentra en el nivel moderado.

Tabla 15  
*Porcentaje de activos fijos encontrados por las comisiones de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017 (%)*

Características	Años					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Activos encontrados (%)	96.56%	96.77%	83.74%	96.12%	96.38%	94.83%

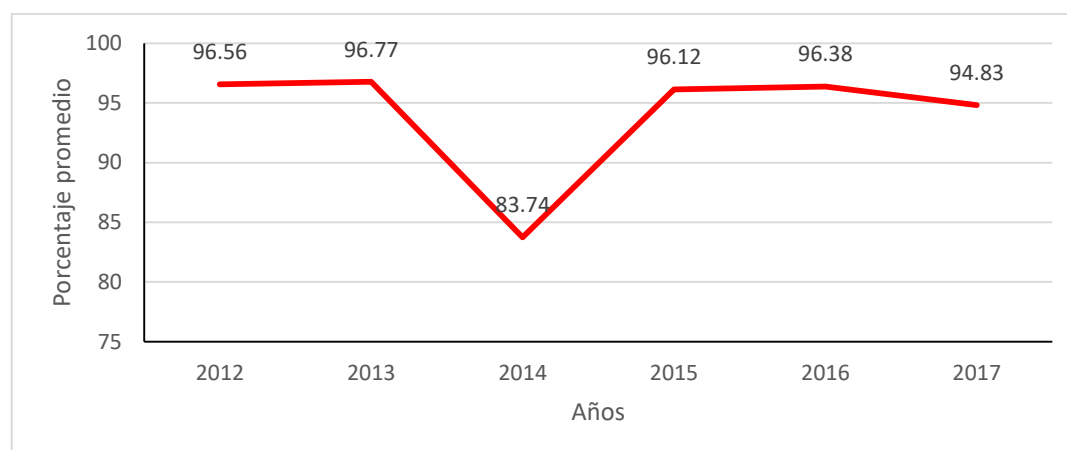


Figura 15. Porcentaje de activos encontrados por las comisiones de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017.

**4.2.6. Prueba de hipótesis específica 2**

En la tabla 16 se presenta la prueba de hipótesis estadística, se demostró que  $p=0.0037 < \alpha=0.05$ , por tanto, se afirma que el nivel de eficacia en la toma de inventarios por las comisiones de inventario de activos fijos es moderado, este resultado concuerda con lo investigado por Laura (2015) al señalar que el registro de bienes muebles no se realizan de manera oportuna.

Tabla 16  
*Prueba de hipótesis del promedio para una muestra del nivel eficacia en la toma de inventarios por la comisión de inventario de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017*

Variable	Valor de la prueba	Estadístico de prueba	Sig. (bilateral)
Puntaje anual del nivel de gestión de equipos de trabajo	85%	$t_c = -4.3502$	0.0037

#### **4.3. Influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos de la Universidad Nacional del Altiplano.**

En la tabla 17 presentamos las correlaciones entre los componentes de la Gestión de los equipos de trabajo con los resultados porcentuales de la toma de activos fijos encontrados por las diferentes comisiones en el periodo de 2012 a 2017.

Existe una correlación moderada entre la convocatoria, la selección del personal, la capacitación y provisión de materiales oportunamente con el porcentaje de activos encontrados al realizar la toma de inventario cuyo valor es de 0.767 (correlación significativa), este valor explica que la convocatoria debería ser en su oportunidad, además la selección del personal debería ser de acuerdo al perfil profesional y la capacitación debiera darse de manera oportuna, así como la entrega de materiales debería ser en su oportunidad.

El valor de 0.889 indica que existe una correlación significativa entre el objetivo común y potenciación con el porcentaje de activos encontrados al realizar la toma de inventario, este valor se da por la capacitación que se dio al personal el cual también debiera ser permanente y recordarles a los equipos de trabajo conocer los objetivos que tiene el inventario. Estos resultados tienen relación con la investigación realizada por Pacios y Bueno (2013), es decir, cuando los alumnos analizan y valoran la experiencia de trabajar en equipo puedan obtener buenos resultados en diferentes aptitudes e interdependencias en los entornos de aprendizaje virtual.

El valor de 0.647 indica que existe una correlación moderada entre las relaciones, la comunicación y la flexibilidad que se presenta en los equipos de trabajo con el porcentaje de activos encontrados, durante la toma de inventario los niveles de comunicación y relaciones son bajos, el personal muchas veces no conoce q los demás miembros del equipo. Con respecto a la correlación moderada que se da entre las relaciones de comunicación y flexibilidad, los resultados son coherentes por el estudio del Diagnóstico del trabajo en equipo en los estudiantes de ingeniería en Chile (Herrera *et al.*, 2017) puesto que las prácticas que más realizan son las de comunicar y escuchar activamente a sus compañeros (83.34%).

El valor de 0.874 indica que existe una correlación fuerte entre el óptimo rendimiento por parte de los equipos de trabajo con el porcentaje de activos fijos encontrados por la

comisión de inventarios, requiere que los equipos de trabajo presenten un nivel óptimo de competencia para la toma de decisiones acertadas. Estos resultados guardan relación en la investigación del diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile, donde el 79.63% de los estudiantes cumplen con los plazos y calidad de trabajo acordados (Herrera *et al.*, 2017).

El valor de 0.535 indica que existe una correlación moderada entre el reconocimiento y motivación con el porcentaje de activos encontrados, no se percibe un sentimiento adecuado de pertenecer al equipo de la toma de inventarios y la motivación es baja, el esfuerzo que dan los miembros no es reconocido.

Tabla 17  
*Correlación de Pearson parciales entre las dimensiones de la Gestión de los equipos de trabajo y la toma de inventarios en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo 2012-2017*

	Convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente	Objetivo común y potenciación	Relaciones, comunicación y flexibilidad	Óptimo rendimiento	Reconocimiento y motivación
<b>Activos encontrados</b>	$r = 0.767$	$r = 0.889$	$r = 0.647$	$r = 0.874$	$r = 0.535$
<b>p-valor</b>	0.075	0.018	0.165	0.023	0.274

En la tabla 18 se presenta la correlación existente entre la Gestión de los equipos de trabajo y la eficacia en la toma de inventarios de activos fijos por las comisiones de inventario de activos fijos, el valor del coeficiente de correlación que es 0.738, lo que indica que existe una correlación significativa positiva entre ambas variables.

El grado de influencia de la gestión de los equipos de trabajo sobre la eficacia en la toma de inventario es de 54.46%, el porcentaje restante es 45.54% es explicado por otros factores, estos resultados guardan relación con lo investigado por Mendoza (2017) quien demuestra la influencia del trabajo en equipo en el aprendizaje de derivadas en los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano, a un nivel de significancia del 5%, por tanto se demuestra que el trabajo en equipo como estrategia didáctica mejora el

aprendizaje del cálculo diferencial, además Carozzo (2015) en la tesis doctoral establece que la coordinación, la colaboración y el compromiso de los miembros del equipo hace que se obtenga resultados en las empresas de base tecnológica estudiadas.

Tabla 18

*Correlación de Pearson y el coeficiente de determinación de la gestión de los equipos de trabajo y la toma de inventarios en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo 2012-2017*

Correlación de Pearson	Sig-bilateral	Coeficiente de determinación	Coeficiente de determinación %
$r = 0.738$	0.094	$r^2 = 0.5446$	$r^2 = 54.46\%$

Al realizar la prueba de hipótesis se obtiene el valor de  $p=0.094 < \alpha=0.1$ , entonces también se demuestra que la Gestión de los equipos de trabajo influye en la eficacia de la toma de inventario de activos fijos. Este resultado también se corrobora con lo investigado por Paredes (2013) cuando demuestra que existe una relación lineal positiva entre la cohesión de los equipos de trabajo en el clima laboral, y si se realiza la toma de datos trabajando en equipo se logrará que los resultados sean eficaces tal como concluyó Mendoza (2017) al demostrar que el trabajo en equipo mejora las estrategias de aprendizaje.

#### **4.4.Propuesta de lineamientos para la toma de inventarios de activos fijos por la comisión de inventario de la Universidad Nacional del Altiplano**

Para que las comisiones de inventarios de activos fijos logren la toma de inventarios eficiente, se plantea lineamientos estratégicos capaces de hacer frente a las dificultades que se presentan durante este proceso, los cuales pueden ser ocasionados por una inadecuada planificación, la definición de las funciones y actividades inherentes al plan, la integración del personal como es la selección del personal propiciando el óptimo rendimiento, la dirección que se da a través de la autoridad que es ejercida a base mediante la toma de decisiones, y el control con el fin de corregir, mejorar para formular nuevos planes y programas conducentes al logro de los objetivos institucionales.

**a. Objetivos de la propuesta**

Presentar lineamientos estratégicos que permitan a la comisión de inventario realizar la toma de inventario de manera eficiente y eficaz.

**b. Importancia**

Con el fin de administrar, registrar, controlar, cautelar y fiscalizar el patrimonio mobiliario del Estado se realiza cada año el inventario de los bienes muebles, por lo que dicha información será importante para la toma de decisiones gerenciales de la institución, en este caso de la Universidad Nacional del Altiplano.

**c. Lineamientos****Planificación del proceso de la toma de inventarios**

- Planificar el inicio de la convocatoria del proceso de la toma de inventarios de activos fijos en el mes de septiembre de cada año.
- Convocar al personal cuyo perfil deseable sea contar con conocimientos en Contabilidad, quienes conformarán los equipos de trabajo para la toma de inventarios de activos fijos.
- Establecer la metodología de trabajo para la toma de inventarios que iniciará con la capacitación al personal sobre la toma de datos, la conciliación y el ingreso y/o validación de los datos en el sistema informático, se recomienda que no se debe obviar la conciliación de los datos.
- Comunicar a todas las facultades y demás oficinas del inicio del proceso de la toma de inventarios para que el personal permanezca en sus oficinas según el cronograma establecido.
- Establecer las áreas y los locales donde se realizará el inventario y remitir el catálogo de los activos fijos.
- Solicitar el requerimiento a la oficina de abastecimiento para la dotación de los materiales para la toma de inventarios.

- Gestionar el centro de cómputo de la Universidad Nacional del Altiplano para el ingreso de los datos al sistema, el cual deberá estar disponible durante el proceso de la toma de datos.
- Gestionar los formatos para el registro de los datos y los sticker para su codificación.

### **Organización del proceso de la toma de inventarios**

- Se debe conformar los equipos de trabajo nombrando un representante por cada equipo de trabajo, quienes deben de conocer sus funciones y actividades que realizarán durante el proceso de la toma de inventarios.
- Establecer los niveles de comunicación entre los equipos de trabajo y dentro de los equipos para que puedan coordinar y realizar con eficiencia las actividades de toma de registro, conciliación e ingreso de datos.
- El personal de inventarios debe tener conocimiento de las normas, reglamentos, derechos y deberes los cuales deben estar establecidos en el contrato del personal de inventario al inicio de cada proceso.

### **Integración como función administrativa de los elementos materiales y humanos**

- Selección del personal idóneo para el puesto de trabajo.
- Calificación del expediente de admisión.
- Establecimiento de parámetros para la selección del personal.
- Realizar la entrevista personal.
- Contratación del personal con la firma del contrato.
- Propiciar el óptimo rendimiento del personal y del equipo a través de la enseñanza de la toma de inventarios y del mantenimiento, renovación y sustitución de los recursos materiales.
- Adquisición del material adecuado para la toma de datos.

### **Dirección para el logro efectivo de lo planificado**

- Respetar las etapas del planeamiento y llevar a cabo paso a paso.

- Los miembros de los equipos de trabajo deben coordinar las actividades que realizan a nivel de la toma de datos, conciliación y validación de la información.
- Debe existir un sistema de comunicación fluida que permita enfrentar con eficiencia los problemas que se pudieran dar en la toma de inventarios.
- Delegar la autoridad y responsabilidad en cada representante de cada equipo de trabajo.
- Reconocer el trabajo del personal de inventario.
- Respecto al reconocimiento y motivación del personal de inventarios se recomienda fomentar estímulos en los equipos de trabajo que hayan logrado el cumplimiento de las metas durante el proceso.

#### **Control durante el proceso de la toma de inventario**

- Evaluar los logros obtenidos en la toma de datos en cada equipo de trabajo.
- Optimizar la utilización de los recursos durante el proceso de registro de datos, conciliación y el ingreso de datos al sistema.
- Promover la creatividad e innovación durante el registro de los datos.
- Evidenciar el reporte de los informes escritos durante el proceso del inventario.
- Establecer las mejoras y correcciones durante la ejecución del inventario.



## CONCLUSIONES

- La gestión de los equipos de trabajo influye en la eficacia de la toma de inventario de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo del 2012 a 2017, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.738 lo que indica que la correlación es moderada, el grado de influencia expresado porcentualmente es de 54.461%, lo que indica que una adecuada gestión de los equipos de trabajo dará como resultado la eficacia de la toma de inventarios. Al realizar las correlaciones parciales entre las dimensiones de la Gestión de los equipos de trabajo con la toma de inventarios representado por el porcentaje de los activos fijos encontrados obtenemos que la convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente se relacionan en 0.767 por lo que la correlación es significativa; respecto al objetivo común y potenciación la correlación es de 0.889 por lo que la correlación es fuerte; respecto a las relaciones, comunicación y flexibilidad la correlación es de 0.647, por tanto, la correlación es moderada; respecto al óptimo rendimiento la correlación es 0.874 por lo que la correlación es fuerte y finalmente respecto al reconocimiento y motivación la correlación es 0.535 siendo la correlación moderada.
- El nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos es moderado este valor se coteja al obtener el valor de significancia de 0.0480 que es menor a 0.05; las puntuaciones para el año 2012 fue de 16.5 puntos (nivel moderado); el año 2013 fue de 19 puntos (nivel moderado); el año 2014 fue de 13.2 puntos (nivel bajo); el año 2015 fue de 22.5 puntos (nivel moderado); el año 2016 se obtuvo 23.3 puntos por tanto el nivel es moderado y el año 2017 la puntuación fue de 20.7 puntos (nivel moderado).

- El nivel de eficacia de la toma de inventarios en los periodos del 2012 a 2017 fue moderado, este resultados se comprueba al obtener el valor significativo de 0.0037 que es menor al 0.05; para el año 2012 el porcentaje de activos fijos encontrados fue del 96.56%, para el año 2013 fue de 96.77%; para el año 2014 fue del 83.74%; para el año 2015 fue del 96.12%; para el año 2016 fue de 96.38% y para el año 2017 fue de 94.83%.

-

## RECOMENDACIONES

Al finalizar la investigación planteamos las siguientes recomendaciones:

- La comisión de inventarios debe gestionar la conformación de los equipos de trabajo de activos fijos mediante el inicio de la convocatoria del inventario en forma oportuna, seleccionar adecuadamente al personal garantizando la firma del contrato al inicio de las actividades de la toma de inventario, proveer los materiales para la toma de inventarios oportunamente y realizar capacitaciones durante el proceso de la toma de inventarios.
- La comisión de inventarios de activos fijos debe fomentar en los equipos de trabajo el objetivo común, las relaciones de comunicación y flexibilidad, buscar el óptimo rendimiento mediante la capacitación permanente, realizar el control en tres aspectos importantes que son la toma de datos, la conciliación y la validación de los datos en el sistema, además se debe reconocer y motivar al personal durante el proceso del inventario brindando asistencia de capacitación y orientación al personal durante su permanencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Actualidad Gubernamental. (2018). El Control Patrimonial de los Bienes Estatales. Lima. Recuperado el 10 de diciembre de 2018, de [http://agubernamental.org/web/libro\\_online/libro/2011-02-19\\_7CAPITULOI-El\\_Control\\_Patrimonial.pdf](http://agubernamental.org/web/libro_online/libro/2011-02-19_7CAPITULOI-El_Control_Patrimonial.pdf).
- Ayala, P. (2016). *Guía Práctica simulador Virtual Normas Internacionales de Información Financiera*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.
- Ayestarán, S., Balluerka, N., Gorostiaga, A., Aritzeta, A., & Gómez, O. (2010). *Facilitación de equipos de innovación*. País Vasco: Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua.
- Borda, M., Tuesca, R., & Navarro, E. (2013). *Métodos cuantitativos. Herramientas para la investigación en salud*. Colombia: Universidad del Norte.
- Carozzo, M. (2015). *Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos*. (Tesis de doctorado). Universidad Carlos II de Madrid. Recuperado el 08 de abril de 2018, de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/22489#preview>
- Castañeda, V. (2010). *Manual para la Administración de Bienes Patrimoniales Estatales*. Lima: Centro de producción, edición, asesoramiento, consultoría y capacitación en Sistemas Administrativos E.I.R.L.
- Certo, S. (1984). *Administración Moderna*. México: Editorial Interamericana.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, D.F.: Mc Graw Hill.

- Da Silva, R. (2003). *Teorías de la Administración*. México D.F.: International Thomson Editores.
- Del Pino, E. (2012). *Trabajo en equipo*. España: Fundación Confemetal.
- Directiva N° 005-2016-EF/51.01. (2016). Metodología para el reconocimiento, medición, registro y presentación de los elementos de propiedades, planta y equipo de las entidades gubernamentales. Lima, Perú. Recuperado el 12 de octubre de 2018, de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-2134/por-instrumentos/directivas/14503-05-rdn-006-2012-pip-transporte-estudios-en-paquete-mod-anexo-snip-09-10-y-16-2-2-final-1202/file>
- Elorza, H. (2007). *Estadística para las Ciencias Sociales, del Comportamiento y de la Salud*. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Franco, C., & Reyes, A. J. (2003). Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. *Estudios Gerenciales*, 19(87), 13-25. Recuperado el 1 de abril de 2018, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232003000200001](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232003000200001)
- Gomez, A., & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. La Habana. Recuperado el 2 de abril de 2018, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es)
- Hartzler, M., & E. Henry, J. (2006). *Teoría y aplicaciones del trabajo en equipo*. México D.F.: Alfaomega.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, R., Muñoz, F., & Salazar, L. (2017). Diagnóstico del Trabajo en Equipo en Estudiantes de Ingeniería en Chile. *Formación Universitaria*, 10(5), 49. Recuperado el 2018 de diciembre de 21, de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006>
- Hirache, L. (2015). *Estados Financieros conforme a NIIF*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Interconsulting Bureau S.L. - ICB Editores. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Laura, A. (2015). *El Control Interno de los Inventarios de Bienes Muebles en la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno Periodo 2011-2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Ley N°29151. (2007). Ley General del Sistema Nacional de Bienes Estatales. Lima. Recuperado el 03 de julio de 2018, de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29151.pdf>
- Mendoza, E. G. (2017). *Trabajo en equipo en el aprendizaje de derivadas en Estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Pacios, A., & Bueno, G. (2013). Trabajo en equipo y liderazgo en un entorno de aprendizaje virtual. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 10(2), 112-129.
- Paredes, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad De Montemorelos. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, III (2), 39-56.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Reglamento de la Ley N°29151. (2008). *Congreso de la República*. Recuperado el 2 de julio de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/4BC2A261E872F6E8052580AD0061931F/\\$FILE/decreto\\_supremo\\_007\\_reglamento\\_de\\_29151\\_bienes\\_estatales.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4BC2A261E872F6E8052580AD0061931F/$FILE/decreto_supremo_007_reglamento_de_29151_bienes_estatales.pdf)
- Rodriguez, J. (2012). *Auditoría Administrativa*. México: Trillas S.A. de C.V.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.



**ANEXOS**

**Anexo 1. Test de eficacia del equipo desarrollado por Donald Carew.**

**Test de eficacia del equipo desarrollado por Donald Carew**

**Año: 201\_\_**

Marcar en la escala el número que crees se acerca mejor a la realidad a la hora de describir el funcionamiento de tu equipo

1.Totalmente Falso (T.F)      2.Parcialmente Falso (P.F)      3.Parcialmente Cierto (T.C)      4.Totalmente Cierto (P.C)

	T.F.	P.F.	T.C.	P.C.
<b>Objetivo común</b>				
1. Todos los miembros conocen el objetivo común y están dedicados a él.	1	2	3	4
2. Las metas están claras, suponen retos y son relevantes en relación con los objetivos.	1	2	3	4
3. Están claras las estrategias para conseguir la meta.	1	2	3	4
4. Los roles individuales están claros.	1	2	3	4
<b>Sinergia</b>				
5. Los miembros perciben un sentimiento de desarrollo individual y colectivo.	1	2	3	4
6. Los miembros tienen acceso a las habilidades y recursos necesarios.	1	2	3	4
7. Los procedimientos y políticas apoyan los objetivos del equipo.	1	2	3	4
8. El respeto mutuo y el deseo de ayudarse unos a otros es evidente.	1	2	3	4
<b>Comunicación</b>				
9. Los miembros se expresan de forma abierta y sincera.	1	2	3	4
10. Muestran comprensión, cariño y aceptación.	1	2	3	4
11. Se escuchan unos a otros de forma activa.	1	2	3	4
12. Se valoran las diferencias de opinión y perspectiva.	1	2	3	4
<b>Flexibilidad</b>				
13. Realizan diferentes tareas y funciones de apoyo a medida que se necesitan.	1	2	3	4
14. Comparten con el líder la responsabilidad del liderazgo y desarrollo del equipo.	1	2	3	4
15. Se adaptan a los cambios necesarios.	1	2	3	4
16. Se estudian diferentes planteamientos e ideas.	1	2	3	4
<b>Rendimiento Óptimo</b>				
17. Los resultados son altos.	1	2	3	4
18. Se alcanzan los objetivos marcados.	1	2	3	4
19. La toma de decisiones es eficaz.	1	2	3	4
20. Los procesos para resolución de problemas son eficaces.	1	2	3	4
<b>Reconocimiento</b>				
21. Las aportaciones individuales son reconocidas y apreciadas por el líder y demás miembros.	1	2	3	4
22. Los resultados del equipo son reconocidos y apreciados por sus miembros.	1	2	3	4
23. Los miembros del equipo se sienten respetados.	1	2	3	4
24. Las contribuyentes del equipo son valoradas y reconocidas por las empresas.	1	2	3	4
<b>Motivación</b>				
25. Los individuos se sienten satisfechos de pertenecer al grupo.	1	2	3	4
26. Se sienten confiados y motivados.	1	2	3	4
27. Los miembros tienen un sentimiento de orgullo y satisfacción acerca de su trabajo.	1	2	3	4
28. Existe un sentimiento de fuerte cohesión y de espíritu de equipo.	1	2	3	4



**Anexo 2. Encuesta**

**Encuesta**

La presente encuesta tiene por objetivo conocer el desenvolvimiento del personal que estuvo a su cargo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, deseamos conocer su opinión con el fin de mejorar los procesos de la toma de inventarios.

**Cargo:**

Presidente de la comisión (\_\_\_\_) Año: 201\_\_\_\_  
 Miembro de la comisión (\_\_\_\_) Año: 201\_\_\_\_  
 Facilitador (\_\_\_\_) Año: 201\_\_\_\_

**Escala de calificación**

1. Escasamente
2. A veces
3. Generalmente
4. Siempre

Marque con una (X) la alternativa que usted considera en la participación de la toma de inventarios de Activos Fijos en la Universidad Nacional del Altiplano.

	1	2	3	4
<b>Convocatoria</b>				
1. La convocatoria del inventario para la comisión de inventario es oportuna.	1	2	3	4
2. La convocatoria está orientada a seleccionar al personal idóneo y en la especialidad.	1	2	3	4
3. En la convocatoria se precisa el tiempo que se requerirá para culminar el inventario.	1	2	3	4
<b>Selección del personal</b>				
4. Para la selección del personal se consideró el currículum vitae documentado.	1	2	3	4
5. Para la selección del personal realizó la entrevista personal				
6. El personal seleccionado tiene la disponibilidad durante su permanencia.	1	2	3	4
7. El personal seleccionado tiene experiencia en la toma de inventarios.	1	2	3	4
8. El personal de inventario seleccionado ha firmado su contrato al inicio de las labores de inventario.	1	2	3	4
<b>Capacitación y provisión de materiales oportunamente</b>				
9. Se ha capacitado al personal sobre el llenado de los formularios al inicio de las labores de inventario.	1	2	3	4
10. Se capacitó al personal en el manejo del software para el registro de inventario.	1	2	3	4
11. Se proporcionó al personal en forma oportuna los materiales de trabajo para realizar la toma de inventarios.	1	2	3	4
12. Se realiza retroalimentación permanente en la toma de inventarios por parte de los miembros del comité y los facilitadores.	1	2	3	4

**Anexo 3.** Interpretación del test de equipos de trabajo.

**Interpretación del test de equipos de trabajo**

<b>Características</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Interpretación</b>
Objetivo común y potenciación	8-16	Su equipo se encuentra en fase inicial de desarrollo. Necesita clarificar las metas y objetivos, así como las relaciones de poder para establecer unas bases mínimas que permitan avanzar hacia la eficacia
	16-24	Existen unas bases que sustentan la fase inicial del equipo, si bien necesitan ampliarse.
	24-32	La fase de iniciación del equipo está consolidada. El equipo está preparado para avanzar en su proceso de desarrollo.
Relaciones, comunicación y flexibilidad	8-16	En el equipo se detectan carencias en las relaciones entre sus miembros. Hay posturas individuales frente al equipo y no existe una verdadera conciencia de equipo.
	16-24	Se va desarrollando la conciencia de equipo, comienza a partir responsabilidad y adaptación a los cambios, aunque se necesita profundizar más para alcanzar la eficacia.
	24-32	Existe un alto grado de aceptación entre sus miembros y un alto nivel de responsabilidad y comunicación que impulsa hacia la eficacia.
Óptimo rendimiento	4-8	Su equipo no alcanza los resultados previstos. Se siente incapaz de tomar decisiones y resolver problemas, se produce bloqueo en su funcionamiento.
	8-12	El equipo consigue un nivel aceptable, aunque en ocasiones aparecen dificultad en los procesos de toma de decisiones y resolución de problemas.
	12-16	El equipo tiene un alto nivel de competencia, lo que permite una productividad óptima.
Reconocimiento y motivación	8-16	No se percibe un sentimiento de orgullo de pertenencia y la motivación es baja entre sus miembros. Las contribuciones no son valoradas en la empresa.
	16-24	Se comienza a desarrollar confianza y satisfacción respecto al trabajo y un reconocimiento por parte del líder y otras personas de la empresa.
	24-32	Existe una fuerte cohesión y visión de equipo, respeto y orgullo de pertenencia. Los resultados se reconocen por el líder y la empresa. Grado de motivación alto.
Convocatoria, selección del personal, capacitación y provisión de materiales oportunamente.	12-24	La convocatoria no es oportuna, y la selección del personal no es idónea, y existe limitaciones en la provisión de los materiales.
	24-36	La convocatoria regularmente es oportuna, la capacitación fue aceptable, el personal posee los requisitos mínimos según el perfil deseado y la distribución de materiales en su mayor parte fue oportuna.
	36-48	La convocatoria es oportuna, la selección del personal es idónea según el perfil requerido, la distribución de los materiales para la toma de inventarios está siempre disponible.

**Anexo 4.** Resumen de la conciliación de bienes ubicados y faltantes expresados porcentualmente por las comisiones de inventario y la oficina general de patrimonio, periodo 2012-2017.

Resumen de la conciliación de bienes ubicados y faltantes expresados porcentualmente por las comisiones de inventario y la oficina general de patrimonio, periodo 2012-2017.

BIENES EXISTENTES	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Para transporte terrestre	1,095,203.65	4,393,559.75	3,016,488.96	2,093,533.65	1,698,298.64	8,057,837.67
Para transporte acuático	313,551.44	70,801.94	10,114.56	5.00	5.00	
Maquinaria, equipo, mobiliario y otros	20,847,994.24	22,200,298.02	18,438,779.60	22,810,336.53	20,623,557.17	65,422,891.07
Mobiliario educativo	877,558.47	1,021,590.42	1,214,265.91	1,436,714.45	1,487,671.49	5,901,888.75
Equipo de uso agrícola y pesquero	77,272.15	57,330.95	47,360.35	38,220.63	21,450.03	75,706.00
<b>TOTAL DE BIENES UBICADOS</b>	<b>23,211,579.95</b>	<b>27,743,581.08</b>	<b>22,727,009.38</b>	<b>26,378,810.26</b>	<b>23,830,982.33</b>	<b>79,458,323.49</b>
<b>BIENES FALTANTES</b>						
Para transporte terrestre	436.66	617.64	197,754.13	85,152.92	25.00	162,963.99
Para transporte acuático					0.00	485,499.00
Maquinaria, equipo, mobiliario y otros	795,792.02	885,568.37	4,044,370.95	953,913.63	855,757.21	3,341,515.23
Mobiliario educativo	29,726.88	39,624.41	169,330.14	24,988.30	32,468.05	339,338.80
Equipo de uso agrícola y pesquero					6,800.00	
<b>TOTAL DE BIENES NO UBICADOS</b>	<b>825,955.56</b>	<b>925,810.42</b>	<b>4,411,455.22</b>	<b>1,064,054.85</b>	<b>895,050.26</b>	<b>4,329,317.02</b>
<b>TOTAL DE BIENES</b>	<b>24,037,535.51</b>	<b>28,669,391.50</b>	<b>27,138,464.60</b>	<b>27,442,865.11</b>	<b>24,726,032.59</b>	<b>83,787,640.51</b>

Anexo 5. Cuadro matriz de consistencia de la investigación.

**Cuadro Matriz de consistencia de la investigación**

**Título: Gestión de equipos de trabajo y la eficacia en la toma de inventario de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, periodo 2012-2017**

Planteamiento del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Indicadores	Método	Estadística
¿Cuál es el grado de influencia de la gestión de equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en el periodo 2012-2017?	La gestión de los equipos de trabajo influye positivamente en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017.	Determinar la influencia de la gestión de los equipos de trabajo en la eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, periodo 2012-2017	VI. Gestión de Equipos de trabajo.	- Los miembros de los equipos de trabajo han sido convocados oportunamente, seleccionados según el perfil de trabajo y capacitados oportunamente, se les provisionó los materiales de trabajo, conocen los objetivos, realizan trabajos conjuntos, la comunicación es sincera, los resultados son reconocidos y el grupo se siente motivado y satisfecho.  - El porcentaje de la eficacia en el registro de activos fijos es moderado.	Deductivo, analítico sintético	Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson
¿Cuál es el nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017?	El nivel de gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017 es moderado.	Precisar el nivel de la gestión de los equipos de trabajo en la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano período 2012-2017.	VI. Gestión de equipos de trabajo	- Se realiza la convocatoria oportunamente. - La selección del personal es adecuada. - Se da capacitación y se provee los materiales oportunamente. - Los trabajadores son seleccionados de acuerdo a las vacantes a cubrir y según sus competencias. - Los miembros del equipo conocen el objetivo común y trabajan en conjunto para alcanzar el objetivo común. - Existe una comunicación sincera, se respeta las diferencias de opinión, se comparte las diferentes tareas según el progreso alcanzado y se adaptan a los cambios presentados. - Los resultados son altos y se van logrando los objetivos. - Los resultados alcanzados por el equipo de trabajo son reconocidos, los integrantes del grupo se sienten motivados y satisfechos.	Descriptivo Analítico sintético	Prueba de hipótesis de la media
¿Cuál es el nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano en los periodos del 2012-2017 moderado.	El nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017 es moderado.	Establecer el nivel de eficacia de la toma de inventarios de activos fijos en la Universidad Nacional del Altiplano, período 2012-2017.	VD. Eficacia en la toma de inventarios.	- Registro para transporte terrestre. - Registro para transporte acuático. - Registro de maquinaria, equipo, mobiliario y otros. - Registro de mobiliario educativo. - Registro de uso agrícola y pesquero.	Descriptivo analítico sintético	Prueba de hipótesis de una proporción
Proponer lineamientos para la toma de inventarios eficiente.						