



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Clima organizacional y trabajo en equipo en la oficina de administración de
la dirección regional de agricultura Lima, 2022.**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Luis Enrique Quilcate Cueva

Asesor

Mg. Carlos Manuel León Sánchez

Huacho – Perú

2023

CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe	9%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	2%
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.uandina.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.usanpedro.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ug.edu.ec	<1%
	Fuente de Internet	
8	distancia.udh.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.unapiquitos.edu.pe	
	Fuente de Internet	

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA OFICINA
DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
AGRICULTURA LIMA, 2022.**

BACH. LUIS ENRIQUE QUILCATE CUEVA

TESIS PREGRADO

ASESOR:

Mg. CARLOS MANUEL LEÓN SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Huacho, Perú

2023

DEDICATORIA

A mi familia y compañeros del trabajo quienes me ayudaron durante todo este proceso de investigación para poder obtener mi grado de título profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes que me enseñaron durante mis 5 años de la universidad ya que gracias a sus conocimientos que me brindaron he podido finalizar la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del Problema.....	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problemas Específico.....	12
1.3. Objetivos de la Investigación	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Delimitación del estudio.....	14
1.6. Viabilidad del estudio.....	14
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes de la investigación	15

2.1.1. Investigaciones internacionales.....	15
2.1.2. Investigaciones nacionales	17
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Variable independiente: Clima organizacional.....	18
2.2.2. Variable dependiente: Trabajo en equipo	28
2.3. Definición de términos básicos	36
2.4. Hipótesis de investigación.....	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5. Operacionalización de las variables.....	37
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	39
3.1. Diseño metodológico.....	39
3.2. Población y muestra	39
3.2.1. Población	39
3.2.2. Muestra.....	39
3.3. Técnicas de recolección de datos	39
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	40
4.1. Análisis de resultados.....	40
4.2. Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	51
5.1. Discusión de resultados.....	51

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
6.1. Conclusiones	54
6.2. Recomendaciones	55
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS	56
7.1. Fuentes bibliográficas	56
7.2. Fuentes electrónicas	56
ANEXOS	63
ANEXO N°02 – DATOS GENERALES	65
ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	66
ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de las frecuencias del liderazgo	35
Tabla 2.	Distribución de las frecuencias de la motivación	36
Tabla 3.	Distribución de las frecuencias de la organización y estructura	37
Tabla 4.	Distribución de las frecuencias de la colaboración	38
Tabla 5.	Distribución de las frecuencias del respeto mutuo	39
Tabla 6.	Distribución de las frecuencias de la interacción para el logro de los objetivos	40
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	41
Tabla 8.	Pruebas de Pearson del clima organizacional y trabajo en equipo	42
Tabla 9	Pruebas de Pearson del liderazgo y trabajo en equipo	43
Tabla 10	Pruebas de Pearson de la motivación y trabajo en equipo	44
Tabla 11.	Pruebas de Pearson de la organización y estructura y trabajo en equipo	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Liderazgo	35
Figura 2.	Motivación	36
Figura 3.	Organización y estructura	37
Figura 4.	Colaboración	38
Figura 5.	Respeto mutuo	39
Figura 6.	Interacción para el logro de los objetivos	40

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera el clima organizacional influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.

Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 26 trabajadores.

Resultados: en referencia a si su superior tiene el poder en la toma de decisiones 42.6% determinó que casi nunca y nunca; en referencia a si en la organización, las responsabilidades están claramente definidas el 53.8% evidenció que nunca y casi nunca; en referencia a si los trabajadores se apoyan mutuamente como reflejo de un trabajo en equipo el 23.1% evidenció que nunca y casi nunca; en referencia a si se siente a gusto con las actividades que desempeña en la organización 42.3% determinó que casi nunca y nunca.

Conclusión: el clima organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.725 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.00.

Palabras clave: clima organizacional y trabajo en equipo.

ABSTRACT

Objective: To establish how the organizational climate influences teamwork in the Administration Office of the Regional Directorate of Agriculture Lima, 2022. Methods: This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach . The population is 26 workers. Results: in reference to whether their superior has the power in decision-making, 42.6% determined that almost never and never; in reference to whether in the organization, the responsibilities are clearly defined, 53.8% evidenced that never and almost never; In reference to whether workers support each other as a reflection of teamwork, 23.1% evidenced that never and almost never; In reference to whether they feel comfortable with the activities they carry out in the organization, 42.3% determined that they almost never and never. Conclusion: the organizational climate significantly influences teamwork in the Administration Office of the Regional Directorate of Agriculture Lima, 2022; a value of 0.725 is demonstrated by means of the Pearson Test, placing it in a high positive position and with a significance level of 0.00.

Keywords: organizational climate and teamwork.

INTRODUCCIÓN

Las personas son indispensables para lograr el éxito de las organizaciones, contar con un personal que trabaje en equipo genera beneficios en el avance y desarrollo de un clima laboral armonioso y equilibrado. El talento humano realiza sus funciones satisfactoriamente tomando buenas decisiones en pro de la organización (Manrique, 2022).

Por lo aludido con anterioridad, la presente indagación busca establecer de qué manera el clima organizacional influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a desarrollar la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y dentro de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, para así poder formular los problemas y objetivos, además de describir la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico marcando los antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales, además de contar con las bases teóricas donde se desarrollaron las dimensiones con las cuales se evaluaron las variables además de otras teorías que sirven como fundamento de las variables, también se consideró para este capítulo la formulación de las hipótesis junto a la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo, detalló la metodología de la investigación desde el diseño metodológico hasta la población como también las técnicas para la recolección de datos y para el procesamiento de la información.

En el cuarto párrafo se desarrollaron los análisis de los resultados como la contrastación de hipótesis; para que en el quinto capítulo se ejecute la discusión de los resultados; y así, plasmar en el sexto capítulo las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, se visualiza el crecimiento en el interés que las organizaciones ponen en sus trabajadores. Sin embargo, el cambio continuo en el entorno repercute en el desarrollo y los conocimientos de los empleados dentro del entorno laboral y, por ende, no se genera un equipo de trabajo continuo. Respecto al clima organizacional, el estudio elaborado por Botia y Moreno (2018) señala que en Colombia las entidades que ponen como prioridad mantener un buen clima organizacional son un número menor, por otro lado, gran parte lo ve como un gasto y pérdida de tiempo, para las entidades lo más importante es que su personal produzca y le generen ganancias, restando el valor que los trabajadores representan en ella. Por otro lado, respecto a al trabajo en equipo, la investigación hecha por Almengor (2021) sostiene que sin comunicación, liderazgo y relaciones no hay trabajo. Las interacciones e intercambio de ideas con otras personas son esenciales, pero si se carece de ello se percibirá la incertidumbre, muestras de problemas lo cual conlleva a que no se desarrollen las metas y tareas de manera eficiente.

En las distintas organizaciones del Perú, en lo que respecta al trabajo en equipo la investigación, efectuada por Mollinedo (2018) manifiesta que en las entidades públicas la comunicación interpersonal no es fluida entre trabajadores afectando así la elección de determinaciones y el trabajo en equipo. Así mismo, respecto al clima organizacional, el estudio realizado por Taipe (2022) señala que los numerosos problemas que un clima organizacional negativo trae como consecuencia la baja productividad del personal además de la inadecuada comunicación entre sí.

Dentro de las organizaciones, es esencial que el personal forme lazos cercanos, de tal forma que con ello surja un grupo de personas que genere una labor más eficiente. Por ende, el trabajo en equipo dentro de una organización genera que éste alcance sus metas, aunque además de ello, resulta importante que se cuente con un adecuado clima organizacional, ya que esta rodea todo lo que está al alcance del trabajador, en un ambiente de trabajo, y por tanto es un factor prioritario para todo personal se sienta satisfecho y tenga un desarrollo pleno. En este contexto, las entidades públicas tienen como función principal atender las necesidades esenciales de la población; para ello contar con un buen clima laboral será una estrategia clave, ya que ello muestra a los trabajadores motivados a cumplir sus metas, de igual manera,

el trabajo en equipo permite que los individuos interactúen brindándose apoyo mutuo y generando mayor productividad (Quispe, 2021). Basándose en las investigaciones expuestas, la indagación en curso posee como objetivo conocer como el clima organizacional viene influyendo en el trabajo en equipo de la en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima.

En la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima se viene presentando problemas respecto al trabajo en equipo y ello se viene reflejando en la mala atención que vienen brindando, esto debido a que éstos no tienen la disposición de integrar grupo de trabajo, ya que prefieren trabajar individualmente sin considerar las recomendaciones o experiencias de sus compañeros de trabajo, y con ello no demuestran optimismo en el logro de las metas organizacionales; además se puede percibir el individualismo, dificultando de esta forma la cooperación entre cada integrante, ya que constantemente solo uno de los miembros del equipo quiere sobresalir entre los demás y no muestran interés por compartir sus conocimientos en pro de la organización; no se muestra la presencia del líder quien dirija acertadamente las riendas de la organización; también se observó que no existen grupos de trabajo donde compartan conocimientos o experiencias del trabajo diario.

Además de ello, se observó en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, problemas que están repercutiendo en su clima organizacional. Tales como el descontento por parte de los trabajadores capacitados, ya que no reciben los beneficios o retribuciones para sentirse comprometidos con su puesto de trabajo; también, existen carencias de recursos, dado que los espacios son reducidos y no están equipados, y en muchas ocasiones no disponen del suficiente material para cumplir sus funciones. Además, los objetivos de la institución no son coherentes, ya que consideran son muy inalcanzables y que no transmiten sentido de pertenencia a cada uno de los integrantes.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022?

1.2.2. Problemas Específico

a. ¿De qué manera el liderazgo influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022?

- b. ¿De qué manera la motivación influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022?
- c. ¿De qué manera la organización y estructura influyen en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera el clima organizacional influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera el liderazgo influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.
- b. Establecer de qué manera la motivación influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.
- c. Establecer de qué manera la organización y estructura influyen en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación por su relevancia social

El actual estudio considerará la investigación del clima organizacional en las organizaciones; es esencial para crear excelente clima laboral entre los colaboradores; examinando la problemática y brindando las mejoras respectivas en la dirección organizacional.

Justificación metodológica

El presente estudio realizará el aporte a través de nuevas herramientas para poder medir las variables y que son aplicables en diferentes contextos. Asimismo, como la influencia entre las variables mencionadas.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, provincia de Lima, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: mayo del año 2022 a diciembre del año 2022.
- Delimitación social: trabajadores de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima.
- Delimitación semántica: Clima organizacional y Trabajo en equipo.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio es realizable por qué se cuenta con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguran la realización del estudio. También, se cuenta con el tiempo y permiso de la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Samaniego (2022) efectuó la tesis de maestría con título “Propuesta de mejora del clima organizacional en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado - Riobamba”, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador fue quien la aprobó. Ambato. Ecuador. Su objetivo general de la investigación fue: desplegar un ofrecimiento con el fin de optimizar el clima organizacional. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se trabajó con un universo de: 262 trabajadores. La técnica empleada para recolectar los datos fue: la encuesta, observación y entrevista, y el cuestionario su instrumento. En base a los resultados, sostienen que: las cuestiones relacionadas con la estructura, la compensación, el establecimiento de metas, la fijación de objetivos, las recompensas, la autonomía, la identidad, las relaciones y la comunicación se han identificado como factores negativos en el clima laboral. El estudio de la cultura organizacional halló factores negativos asociados con la orientación al equipo, la estabilidad en el trabajo y la innovación. Las conclusiones señalan que: el clima organizacional muestra problemáticas en el clima laboral y en la cultura organizacional, puesto que fueron los componentes principales que se estudiaron y establecen el clima organizacional de la organización.

Cabezas y Vera (2020) realizaron la tesis de titulación titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la dirección regional II de la aviación civil del Ecuador”, la Universidad de Guayaquil fue quien la aprobó. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo general de la investigación fue: optimizar el clima organizacional. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque mixto. Se trabajó con un universo de: 66 trabajadores, y una muestra de 60 trabajadores. La técnica empleada para recolectar los datos fue: la encuesta y entrevista. Los resultados sostienen que: la hipótesis nula se rechazó, que se basa en la visión del nivel organizacional y el conocimiento de la persona sobre si existe cierto grado de asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Las conclusiones señalan que: casi todos los trabajadores no se sienten cómodos

realizando sus labores diarias dentro del ámbito de desempeño, la motivación, la escasez de comunicación, o el conocimiento de que los trabajadores hacia sus superiores inmediatos afectan de manera directa en el clima organizacional de la organización, y que el nivel de desempeño de cada uno de ellos disminuye.

Quezada, Quevedo y Torres (2020) realizaron la investigación titulada “Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público”, la Universidad Católica de Cuenca. Cuenca fue quien la aprobó. Ecuador. Su objetivo general de la investigación fue: estudiar el desempeño laboral. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se trabajó con un universo de: 78 servidores públicos. La técnica empleada para recolectar los datos fue: la encuesta. Los resultados sostienen que: el 89.7% de los funcionarios entrevistados entendió claramente el significado del trabajo en equipo, en tanto que el 7.7% pensó que era el espíritu de cooperación y el 2.6% tenía un concepto incorrecto de trabajo en equipo. Asimismo, el 73.1% considera muy esencial el trabajo en equipo frente al 1.3% que dice que no lo es, lo que constituye una característica adicional de la organización que la mayoría de los trabajadores denominan el concepto e importancia del trabajo en equipo. Las conclusiones señalan que: el trabajo en equipo puede ayudarnos a entender las capacidades, dificultades y razonamientos de los integrantes del equipo en distintos contextos, lo que nos proporciona una preeminencia en el momento que surgen dificultades o cuando se mejoran los procesos, ya que cada integrante contribuye al interés de la organización con sus destrezas y habilidades.

Idrovo (2017) realizó la tesis de titulación titulada “El trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo descentralizado Baños de Agua Santa”, la Universidad Técnica de Ambato fue quien la aprobó. Ambato. Ecuador. Su objetivo general de la investigación fue: indagar la influencia que tiene el trabajo en equipo en el desempeño laboral. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque mixto. Se trabajó con un universo de: 52 empleados. La técnica empleada fue: la encuesta y observación directa. En base a los resultados, sostienen que: con 6 grados de libertad en el nivel de referencia de 0.05, según la tabla, obtenemos 15.592, pero como el valor de chi-cuadrado calculado (χ^2) es 50,0326224 y está fuera del rango aceptable, entonces la

hipótesis nula se rechaza, y la hipótesis alternativa se acepta, la cual señala: El trabajo en equipo efectivamente intrviene en el desempeño laboral. Como conclusión se tiene que: los elementos que crean la escasez de trabajo en equipo internamente en la organización son la falta de comunicación y motivación, las cuales son esenciales porque permiten a los empleados desarrollar congruencias para realizar sus actividades de manera efectiva y crear una buena relación entre los funcionarios administrativos de la municipalidad.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Figuroa (2022) efectuó la tesis de licenciatura con título “Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, 2020”, la Universidad Privada del Norte fue quien la aprobó. Cajamarca. Perú. Su objetivo general de la investigación fue: establecer el vínculo existente entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se trabajó con un universo de: 104 trabajadores. La técnica empleada para recolectar los datos fue: la encuesta, y el cuestionario su instrumento. En base a los resultados, manifiestan que: el 73.0% cree que hay un buen nivel de trabajo en equipo, similar al 25.0% de trabajadores que opinan que hay un buen nivel de trabajo en equipo, el 1.0% opina que el nivel de trabajo en equipo es regular, y también el 1.0% dijo que el nivel de trabajo en equipo es deficiente. Las conclusiones señalan que: la comunicación asertiva guarda vínculo positivo medio con el trabajo en equipo en trabajadores. El nivel de significación es menor a 0.05, de cierto modo que la hipótesis alternativa se acepta y se ratifica la existencia de un vínculo positivo medio entre las dos variables.

Romero y Segura (2019) realizaron la tesis de licenciatura titulada “Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019”, la cual fue aprobada por la Universidad Privada del Norte. Cajamarca. Perú. Su objetivo general de la investigación fue: establecer la relación del clima organizacional en el desempeño laboral. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se trabajó con un universo de: 262 trabajadores, y una muestra de 40 colaboradores. La técnica empleada para recolectar los datos fue: la encuesta.

Los resultados sostienen que: hay una correlación positiva moderada de 0.618, y asimismo se encontró que el nivel de significación es elevado, con un valor inferior a 0,000. Resulta que no hay suficiente evidencia estadística para refutar dicha hipótesis o que exista una relación entre las dos variables, ya que el p.valor <0.05. Como conclusión se tiene que: entre el clima organizacional y el desempeño laboral, hay una correlación positiva moderada (0.645).

Sotelo (2019) realizó la tesis de licenciatura titulada “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao 2019”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Callao. Perú. Su objetivo general de la investigación fue: establecer el vínculo entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. La investigación tiene un diseño: no experimental, de tipo transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se trabajó con un universo de: 166 trabajadores, y una muestra de 34 trabajadores. La técnica empleada fue: la encuesta. Los resultados sostienen que: el valor calculado de Chi-cuadrado es $X^2_c = 41.256$ y el valor tabular es $X^2_t = 16.919$, con un 95% de confianza y 9 grados de libertad. Esto significa que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alternativa se acepta, lo que significa que el trabajo en equipo y el desempeño laboral se encuentran significativamente relacionados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Clima organizacional

Definiciones

Acosta, Medina y Pino (2022) mencionan que “el clima organizacional no es visible, es algo que no se puede ver ni tocar, pero hay una presencia real que influye en todo lo que pasa en la organización y es a su vez afectada por todo lo que sucede internamente en ella” (p. 271).

Bustamante et al. (2022) señalan que “el clima organizacional produce en los personales sentimientos de seguridad, incrementa la satisfacción por el esfuerzo realizado y contribuye a mejorar las conductas y con ello la calidad de servicio para los usuarios” (p. 250).

Macías y Vanga (2021) indican que el clima organizacional es el grupo de conocimientos que tiene el equipo acerca del contexto físico y humano en el que ejercen sus labores; muestran lo que pasa internamente, sus procesos, el tipo de sujetos que hay, su interrelación, infraestructura y de qué manera se ejerce el

mando; aspectos exteriores del colaborador (p. 563).

Brito, Pitre y Cardona (2020) aluden que “el clima organizacional está formado por una variedad de elementos, ya sean característicos o componentes (factores distintivos o diferenciadores), de los cuales los colaboradores son conscientes subjetivamente” (p. 143).

Dimensiones

Son varios los autores que ofrecen sus contribuciones en cuanto al clima organizacional, no obstante, para el actual estudio se considerarían dimensiones establecidas por Cárdenas (2020); siendo las siguientes:

Liderazgo

Cárdenas (2020), citando a Borda, afirma que “el liderazgo es cómo los integrantes de una organización ven la dirección y a los líderes, y su conducta y estilo en relación con los demás trabajadores” (p.45). Este aspecto hace que sólo cuando se desarrolle una correcta gestión y liderazgo, los empleados lograrán realizar sus tareas de manera efectiva y así tener un clima ideal.

a. Motivación

Cárdenas (2020), citando a Borda, afirma que es “la medida en que los integrantes ven a la organización confirmando y promoviendo el buen desempeño y la excelencia en la fabricación, lo que resulta en la participación en la actividad que se lleva a cabo” (p.45). La motivación es todo lo que empuja a un individuo a actuar de cierto modo, y asimismo crea en él una conducta establecida.

b. Organización y estructura

Cárdenas (2020), citando a Borda, informó que es “la medida en que los integrantes ven los procedimientos laborales bien organizados y coordinados, claros y eficientes, sin restricciones normativas indebidas ni trámites burocráticos” (p.45).

Características del clima organizacional

Según Romero y Segura (2019) mencionan que la caracterización del clima organizacional se da de la siguiente manera:

Es indudable en el clima organizacional la variación temporal en el comportamiento humano, y esto se debe a muchos motivos: días de pago, días de cierre cada mes, desembolso de aguinaldos, aumento de sueldos, despido de empleados, cambio de gerente. Silva señala las siguientes características medulares del clima organizacional:

- Es exterior de la persona.
- Le rodea, pero difiere del conocimiento de la persona.
- Está presente en la organización.
- El registro se puede realizar por medio de diversos procedimientos.
- Es diferente a la cultura de la organización.
- Es permanente, significa que, la empresa mantiene una cierta permanencia del clima de trabajo con algunas variaciones progresivas.
- Cambia el comportamiento de los empleados.

El clima corporativo afecta el compromiso y la identificación de los empleados. Los empleados cambian el clima laboral de la empresa y asimismo influyen en su comportamiento y actitudes. Muchas de las variables estructurales de la organización afectan su clima y, a la inversa, estas variables pueden verse afectadas por el clima. Cuestiones organizativas como la rotación y el ausentismo pueden ser un aviso de un mal clima laboral en la organización, significa que los trabajadores de la empresa pueden estar descontentos.

Tipos de clima organizacional

Muñoz (2017) menciona que de acuerdo a, Likert 1987, en su teoría de sistemas identificó dos tipos principales de entornos o climas organizacionales, cada uno de los cuales tiene dos subdivisiones. Brunet dice que se tiene que evitar enredar la teoría de sistemas de Likert con la teoría del liderazgo, porque el liderazgo forma una de las variables que explican el clima y el propósito de la teoría de sistemas es proporcionar un marco de referencia que nos permita inspeccionar la naturaleza del clima y su rol en la eficacia de la organización.

- a) Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador. Este tipo de clima, la gerencia carece de confianza en sus trabajadores. La mayoría de las decisiones y metas son tomadas en el nivel superior de la empresa y se distribuyen de acuerdo a una función completamente subordinada. Los trabajadores deben laborar en un clima temeroso, de sanción, de intimidación y, a veces, recompensa, y la necesidad de satisfacción se mantiene en un nivel psicológico y seguro.
- b) Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista. Este tipo de entorno es aquel en el que la gerencia tiene tan poca confianza en sus

trabajadores como la que tiene un jefe con sus sirvientes. La mayoría de las decisiones son tomadas desde arriba, pero algunas son tomadas desde abajo. Las recompensas y ocasionalmente las sanciones son los métodos intrínsecos utilizados para motivar a los empleados.

- c) Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo. La gerencia prospera en un clima participativo que confía en sus trabajadores. Las políticas y las determinaciones generalmente se toman en la parte superior, pero a los subordinados se les permite tomar decisiones más concretas en los grados jerárquicos inferiores. La conexión es de tipo descendente. Las recompensas y sanciones irregulares y cualquier participación utilizada para motivar a los empleados; también se trata de satisfacer su requerimiento de estatus y respeto.
- d) Clima de tipo participativo: Sistema IV – Participación en grupo. La dirección cree plenamente en sus trabajadores. El proceso de elección de determinaciones está repartido por toda la empresa y está muy bien integrado en todos los grados jerárquicos. La comunicación ocurre no solo ascendente o descendente, sino también horizontalmente. Los trabajadores se motivan mediante el compromiso y la participación, mediante el establecimiento de metas de rendimiento, la mejora de los métodos laborales y la evaluación del rendimiento frente a las metas. Hay un vínculo cordial y confiable entre jefes y subordinados.

Enfoques de clima organizacional

Fernandez (2017) indica que son los siguientes:

- a) Enfoque estructural: los indagadores más típicos son: Guion, Indik, Inkson, Payne y Pugh. El clima es una expresión objetiva de la estructura organizacional. Se forma ya que los integrantes se encuentran expuestos a las peculiaridades estructurales frecuentes de la empresa. El efecto de esta exposición es que tienen conocimientos análogos. Los cuales simbolizan su mismo clima organizacional
- b) Enfoque perceptual: los indagadores más típicos son: James, James & Jones, Joyce & Slocum, Schneider & Reichers. Internamente en la persona es que se encuentra la base para la formación del clima. Reconoce que las personas responden a las variables situacionales de maneras que son psicológicamente significativas para ellos. El clima es una descripción personal generada psicológicamente de las características y contextos de una organización.

- c) Enfoque interactivo: los indagadores más típicos son: Blumer, Joyce & Slocum, Poole & McPhee, Schneider & Reichers y Terborg. La interacción de las personas en respuesta a un contexto, crea un consenso común que subyace en el clima organizacional.
- d) Enfoque cultural: los indagadores más típicos son: Allaire & Firsirotu, Ashforth, Geertz, Goodenough, Keesing, McPhee. El clima organizacional es creado por un conjunto de personas que interactúan y comparten una estructura abstracta común (cultura organizacional).

Determinantes del clima organizacional

Samaniego (2022) los mencionados posteriormente son considerados elementos y determinantes del clima laboral:

- Ambiente físico: contiene el sitio físico, aprovisionamiento, y demás aspectos provechosos.
- Peculiaridades estructurales: dimensión de la empresa, distribución formal, modo de dirección.
- Clima Social: abarca todo lo que hace referencias a las relaciones humanas como los problemas de individuos o departamentos, maneras de comunicarse, entre otros.
- Características individuales: aquellas que se asocian con lo psicológico cognoscitivo y comportamental del sujeto: capacidades y modos.
- Comportamiento organizacional: toma en cuenta aspectos como el rendimiento, satisfacción en el trabajo, nivel de rotación, ausentismo.

Otros autores reconocen que los estilos de innovación, la gestión, el liderazgo, la dinámica organizacional, el reconocimiento del desempeño, la estructura en la organización, la colaboración, los vínculos interpersonales, la elección de determinaciones, los procesos de control y la justicia influyen en el clima. También se consideró: cultura en la organización y superioridad de vida en el trabajo. El ambiente es manifestado entre los individuos y cómo su percepción afecta su buen desempeño. El problema es identificar los factores que tienen mayor influencia dentro de cada empresa, de acuerdo con las características únicas que tienen y que las distinguen de otras organizaciones.

Teorías del clima organizacional

Cabezas y Vera (2020) aluden que son las siguientes:

- a) Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer. De acuerdo con Robbins & Stephen citado por De la Cruz, Edwin & Huaman, Alejandro muestra la teoría de que existen aspectos en el clima organizacional, por lo que explicarán el clima actual en una organización establecida.
- Estructura: Se relaciona con los conocimientos que adquieren los miembros de cualquier empresa estudiada a través de la aplicación de pautas.
 - Responsabilidad. Es el discernimiento de los integrantes de la organización de su independencia en la elección de determinaciones vinculadas con su labor.
 - Recompensa: Es el sentimiento que tiene cada integrante de la empresa y que siente que su labor efectuada está bien hecha. A través de la aplicación de recompensas acrecienta la eficiencia en el trabajo al incentivar el cumplimiento de cada tarea que se le asigna al sentir la importancia de su cooperación.
 - Retos: Son los objetivos que las distintas organizaciones se plantean para cada uno de sus trabajadores.
 - Relación: Es el enfoque de cada integrante de la empresa.
 - Colaboración: Es esencial en todos los escalones jerárquicos de la empresa.
 - Estándares: Es la manera en que los integrantes de la organización descifran los lineamientos determinados con el fin de incrementar la productividad organizacional.
 - Conflicto: Los gerentes y administradores presentan el requerimiento de saber las distintas ideas de cada integrante de la empresa.
 - Identidad: El sentimiento que toda empresa tiene que inculcar el sentido de pertenencia a la empresa y como integrante importante del grupo de trabajo.
- b) Teoría de Likert. Es un método de cálculo que usan los científicos con el fin de evaluar las ideas y comportamientos del ser humano. Hay varios tipos de escalas que se enfocan en la conducta humana y la escala de Likert es la que

más se usa. Una escala de Likert es un tipo de escala de cálculo usada primariamente en el estudio de mercados con el fin de entender las idas y comportamientos de los consumidores hacia una marca, bien o mercado objetivo. Básicamente nos ayuda a medir y ver qué tan apropiado es una persona o un encuestado para una oración positiva o negativa en particular.

Factores que influyen en el clima organizacional

Según San León (2017) indicó que es importante definir los principales aspectos que intervienen en el clima organizacional, y tratar de llegar a un consenso por la gran cantidad de conjuntos y dimensiones de diversos autores. Campbell, señala que un cuestionario básico de clima organizacional tiene que examinar las dimensiones mencionadas a continuación:

- a) Autonomía Individual.- Hace referencia a la independencia, compromiso individual, iniciativa para el desempeño del personal de la organización.
- b) Nivel de estructura y su incidencia en el cargo que desempeña.- Se refiere a la manera en que los niveles de jerarquía superior establecen los blancos, metas, procesos, así como el uso de habilidades comunicativas, las cuales permiten al personal tener acceso a los datos.
- c) Orientación hacia la recompensa.- Es el comportamiento del personal que tiene como finalidad orientar el trabajo hacia la obtención de metas y propósitos.
- d) Consideración, entusiasmo y apoyo.- Hace referencia al apoyo que brinda los niveles de jerarquía superior hacia el personal a cargo para la consecución de actividades diarias.

Importancia del clima laboral

Según Berardi (2015) para entender los elementos que impulsan la motivación laboral, tenemos que considerar el hecho de que el comportamiento de las personas se orienta a lograr propósitos. De esta manera, si un gerente puede motivar a los empleados para que alcancen las metas organizacionales, estas metas eventualmente se convertirán en parte de sus metas individuales. Esto significa que el empleado motivado dirigirá sus esfuerzos hacia el logro de las metas organizacionales, ya que estas metas se volverán parte de sus propias metas. Ramos, Acosta, Ramos, & Martínez (2019) menciona que la importancia del clima organizacional se sitúa en la supremacía o la añadidura de peculiaridades ambientales descubiertas o experimentadas por miembros de la empresa, e

interviene fuertemente en su conducta. La noción de clima organizacional contiene una gama extensa de componentes ambientales que intervienen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del clima organizacional, significa, a los aspectos que generan diferentes clases de motivación en sus integrantes de la organización. De ese modo, el clima organizacional es propicio en el momento que indemniza los requerimientos individuales de los individuos y perfecciona su estado de ánimo. Y es perjudicial en el momento que genera estrés puesto que no indemniza esos requerimientos. El clima organizacional y la motivación de las personas tienen intervención y retroalimentación de manera recíproca.

Martínez, G. argumenta que el clima organizacional establece la manera en que un sujeto observa su trabajo, su rendimiento, su producción, su satisfacción, y posee las peculiaridades mencionadas posteriormente:

- Cuenta con un significado continuo no tan firme como la cultura, y puede cambiar luego de una mediación personal.
- Está fijado por las peculiaridades, comportamientos, capacidades y perspectivas de individuos así como por las situaciones sociológicas y culturales que tiene la empresa.
- Es un anómalo externo a la persona, que puede ser apreciado como un representante el cual favorece a su naturaleza.
- Es un anómalo diferente a la labor y distintos climas pueden ser vistos en los sujetos que ejercen el mismo trabajo.
- Se fundamenta en las peculiaridades del contexto exterior así como las que nota el espectador o el actor.
- Tiene un efecto en la conducta.

Clima y estrés laboral

Bailón y Cedeño (2022) indican que Pilligua y Arteaga argumentan que el clima organizacional es una referencia de suma categoría en las empresas, que siempre buscan competir y cuidar a los empleados que trabajan en ellas. Aquellas organizaciones se esfuerzan por mejorar constantemente el entorno de sus organizaciones, se esfuerzan por aumentar los niveles de rendimiento y miran más de cerca a los recursos humanos; donde la felicidad y motivación de las personas sean pilares fundamentales del trabajo productivo.

De hecho, el clima organizacional consiente que las empresas obtengan

indicadores de satisfacción en el trabajo, lo que consiente tomar labores con el fin de promover condiciones apropiadas que conduzcan a un desempeño óptimo y motivación organizacional, es el secreto del éxito de la organización y de sus empleados. El proceso de elección de determinaciones abarca imaginar la entidad como un todo formado por subsistemas que interrelacionan entre sí de manera mutua, cumpliendo sus propios objetivos, y para lograr un súper propósito, la misión, habiendo planteado un horizonte en el porvenir, siendo el enfoque, con intervención restringida en la asignación de bienes, conforme con las anterioridades identificadas en la estrategia general de la empresa y en los términos de la alta dirección.

Finalmente, términos como exceso cerebral y agobio en el trabajo han adherido términos nuevos que pueden resultar confusos en algunos contextos. La carga mental inicialmente crea estrés; Por lo tanto, el estrés es una respuesta a la comparación de labores que involucran un nivel elevado de procesamiento cognitivo, evaluado por medidas objetivas como medir el desempeño en una tarea o actividad.

Elementos que forman el clima organizacional

Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) señalan que el clima organizacional consiste en la interrelación y mezcla de los siguientes elementos:

- Persona: se anotan las características de cada individuo, con ciertos principios y cualidades, con temperamento, ciertas motivaciones, habilidades, capacidades, destrezas, y el énfasis que tiene que manejar en el día a día y en circunstancias que pueden afectar su clima laboral y de la organización.
- Liderazgo: la expresión de la personalidad, modo, intervención, operación, inspección y delegación de autoridad y creencias de un líder a sus subordinados.
- Equipos: Se enfatiza en el manejo de equipos laborales dentro de la organización, así como en la distribución, interrelación, roles y funciones de cada empleado.
- Distribución: Se refiere a la estructura del aparato administrativo, la distribución orgánica de la empresa, que contiene las normas, la comunicación interpersonal, las políticas y las relaciones de poder, además de la carga de trabajo y presiones sobre sus trabajadores, lo que dificulta el clima.
- Política de personal: Comprende las siguientes políticas: productividad de los

empleados, reconocimiento a su dedicación y compromiso, formación, promoción laboral, incentivos, gratificaciones, salarios administrativos y beneficios sociales, todas ellas con especial incidencia en el clima laboral.

- Proceso organizacional: Se refleja en la elección de determinaciones, nivel de comunicación, relaciones interpersonales, confianza, dificultad y esfuerzo en el trato con los grupos de trabajo y en la realización de las actividades diarias en general.
- Factores físicos: Con el avance de la tecnología, las empresas hoy en día tienen instalaciones excelentemente equipadas, equipos actuales, muebles funcionales, escritorios, instalaciones con ventilación e iluminación.

Entre los factores analizados se puede comprobar que existen muchos factores que interfieren en el clima laboral y pueden afectar negativa o positivamente el desempeño y rendimiento laboral, lo que hace necesario que la empresa considere la necesidad de motivar a los empleados, tener sentido de pertenencia a la empresa, complacencia, entre otros factores, que son principales para que los individuos laboren de manera eficaz y logren sus objetivos, buen desempeño, por lo que la organización tendrá un gran clima de trabajo y será productiva.

Medición del clima organizacional

Según Moroni et al. (2022) Aguilar Polo indica que el clima organizacional se calcula por el nivel de competencia comunicativa, el estado del liderazgo gubernamental, la motivación de los trabajadores y la complacencia en el trabajo. Rizo Pozos precisa estas dimensiones del siguiente modo:

- Comunicación: Mide el nivel de convivencia y práctica de la comunicación entre individuos y/o grupos, estructuras formales e informales entre superiores y trabajadores, en relación a espacios de socialización emocional interna o externa, saber oír y comunicar conductas dentro de la organización.
- Liderazgo: Mide el nivel en que se percibe un conjunto fijo de características, la capacidad de intervenir en el equipo, el grado de confianza y función percibida dentro del grupo en la elección de determinaciones, la iniciativa, la gestión y la promoción de un estilo de gestión eficaz, de carácter estratégico en el momento que hay una proporción organizacional.
- Motivación: Mide el grupo de aspectos que el encargado aprecia o pregunta y que se relacionan con la naturaleza y contenido del trabajo y el entorno físico y psíquico.

- Complacencia laboral: Mide el nivel de satisfacción actitud que valoran o piden los empleados en relación con las relaciones con los superiores o compañeros, las condiciones físicas en el trabajo, las decisiones de compromiso, la satisfacción laboral y el reconocimiento.

La multidimensionalidad del constructo de clima organizacional

Bustamante y Lapo (2022) indican que las múltiples dimensiones de la estructura del clima organizacional permiten que los empleados adopten comportamientos acordes con lo deseado y así enfrentar los desafíos de cooperación y participación, por ejemplo, como individuos que contribuyen a fortalecer el rol de liderazgo en la cultura de la organización. La conciencia del clima comienza con la decodificación de los individuos y la interpretación de su entorno de trabajo a partir de su propio yo, lo que ayuda a comprender la realidad y estimula gradualmente actitudes y comportamientos con el fin de formar grupos integrados.

2.2.2. Variable dependiente: Trabajo en equipo

Definiciones

Bueno y Rosas (2022) aluden que el trabajo en equipo se refiere a “un conjunto de personas con experiencias y destrezas que consiguen definir metas u objetivos claros, tomando una responsabilidad entre los trabajadores de la organización” (p. 37).

Ávila (2021) señala que “el trabajo en equipo promueve la responsabilidad de cada miembro, apoyándose en los demás, para alcanzar un objetivo como una rueda dentada” (p. 43).

Ayoví (2019) expresa que “el trabajo en equipo es básico para la contribución informacional y la comunicación entre los integrantes, pues en este nuevo e innovador trabajo se requiere cooperación, reconocimiento mutuo y amistad dentro del trabajo” (p. 61).

Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019) indican que el trabajo en equipo “es un transcurso dinámico y adaptativo en el que un grupo de individuos comparten metas y se completan en cuanto a sus discernimientos, habilidades y comportamientos, por medio de la coordinación y el liderazgo, con el fin de contribuir al desempeño efectivo del grupo” (p. 207).

Dimensiones

García (2021) menciona en su investigación que un elevado grado de trabajo en equipo, se sustenta de las siguientes dimensiones:

- a. *Colaboración*: Es la personalidad plena y positiva que surge a través de las relaciones personales y grupales de todos los participantes con el grupo y su pertenencia al mismo, así como la responsabilidad y participación en las labores que desarrollan.
- b. *Respeto mutuo*: el respeto mutuo que reconoce el aprecio, el reconocimiento y la estimación de una persona por las cualidades y derechos del otro, ya sea que se conozcan, experimenten o aprecien como individuos; cosas similares deberían ser clave para las personas que están cumpliendo un compromiso con un propósito superior en la vida.
- c. *Nivel de satisfacción*: Es el resultado de los distintos comportamientos de los trabajadores, ya que su trabajo requiere interacción con los colegas, respeto a las normas, aprendizaje del puesto, salario, beneficios, reconocimiento, promoción y evaluación justa.

Principios básicos que componen el trabajo en equipo

Según Mendoza, Salazar y Rodríguez (2019), el trabajo en equipo es compuesto por siete principios básicos:

- En primer lugar, el trabajo en equipo es un conjunto de acciones, conocimientos y actitudes flexibles y adaptables.
- El segundo principio establece que el trabajo en equipo necesita que los integrantes colaboren, den y reciban retroalimentación entre colegas con confianza.
- El tercer principio estipula que los integrantes laboren juntos y apoyen a sus colegas cuando sea necesario.
- El cuarto principio establece que el trabajo en equipo es caracterizado por una comunicación la cual es sumamente clara y breve.
- El quinto principio establece que el trabajo en equipo necesita que se coordinen las acciones en grupo interdependientes.
- El sexto principio señala que el trabajo en equipo necesita liderazgo para que las actividades puedan ser mejor dirigidas, planificadas y distribuidas.

- Y finalmente, el séptimo principio determina que el trabajo en equipo está influenciado por las circunstancias y demandas de la actividad.

Características del trabajo en equipo

Ayoví (2019) señala que las características del trabajo en equipo son las mencionadas a continuación:

- Es la integración armoniosa de labores y actividades realizadas por distintos individuos.
- Su implementación necesita de una división de responsabilidades entre los integrantes.
- Las actividades desarrolladas deben realizarse de manera coordinada.
- Requiere de un programa planificado en equipo para perseguir un objetivo común.

El que se aprenda a trabajar eficazmente en equipo lleva tiempo. Porque necesitas adquirir las habilidades y destrezas específicas requeridas para desempeñar tu trabajo de manera armoniosa. Se puede decir que el trabajo en equipo se basa en las “5 c”:

- Complementariedad: Cada integrante controla una parte específica del proyecto. Todo este conocimiento es necesario para hacer el trabajo.
- Coordinación: un grupo de expertos dirigido por un líder deben actuar de manera organizada para hacer avanzar el proyecto.
- Comunicación: El trabajo en equipo requiere una comunicación abierta entre todos los integrantes, lo cual es fundamental para poder coordinar diversas acciones personales. Un equipo funciona como una máquina con diferentes engranajes. Todo tiene que funcionar perfectamente, y si uno falla, el equipo también. Cualquier comunicación debe considerar al menos dos factores:
- ¿Cómo usará la retroalimentación? Debe considerar las necesidades tanto del receptor de la retroalimentación como del proveedor de la retroalimentación.
- La responsabilidad de una comunicación exitosa recae en los remitentes que coordinan sus mensajes correctamente.
- Confianza: Todo el mundo confía en otros compañeros para hacer un buen trabajo. Esa confianza es aceptar priorizar el éxito del equipo por encima de su propio talento. Intento aportar lo mejor de mí. Sabe que esta es la única

forma en que el equipo alcanzará sus objetivos.

- Compromiso: Cada integrante se compromete a contribuir lo mejor de sí mismo y poner toda su energía en la realización del trabajo.

Técnicas de trabajo en equipo

Bueno y Rosas (2022) indican que las técnicas o recursos mecanizados de desarrollar, ordenar las labores del grupo y los procesos para después identificar la problemática como también buscar las soluciones, con el fin de optimizar el más sobresaliente de los procedimientos y así decidir o elegir cuál es la más adecuada. Las sistemáticas impuestas en escenarios de equipo, buscan que los integrantes de la organización interactúen, con el propósito de conseguir las metas planteadas por ella misma.

Procedimientos o medios automatizados para desarrollar y organizar actividades grupales y procedimientos para identificar problemas y buscar soluciones, mejorar los procedimientos más destacados y luego determinar o elegir cuál de ellos es el más adecuado. Los métodos impuestos en escenarios grupales buscan la interacción de los miembros de la organización para lograr las metas que se propone.

- a) Habilidades que inducen a trabajar en equipo. Conceder todos los datos con el fin que el equipo marche. Lencioni sugiere ciertas estrategias que se señalan a continuación: Tiene que proporcionarse todos los datos requeridos, o señalar con qué persona debe dialogar para conseguirla. Los datos siempre tienen que ser útil y fidedigna, también debe crear un clima laboral atractivo, el cual abarca los aspectos físicos y psíquicos.
 - En lo físico. Es esencial que el sitio en el cual se desarrolle la actividad física tenga un nivel de comodidad, que cuente con manuales, elementos e instrumentos para el trabajo. Usualmente las grandes organizaciones fomentan que los grupos se congreguen con el fin de compartir los progresos personales, puesto que creen que es importante que exista una comunicación efectiva, para ellos consideran también que se debe usar una cartulina o pizarra, donde los empleados puedan compartir lo que han realizado.
 - En lo psicológico. Es importante efectuar las destrezas de interrelación interpersonal, como el cuidado, el respeto y el entendimiento entre los compañeros para una buena planificación.

- b) Papel del líder en el trabajo en equipo. El líder es aquel que infunde desarrollo en cada equipo, el líder con su dirección puede crear equipos de empleados que trabajen como equipo de trabajo. El líder va consensuando una serie de metas u objetivos con el personal a su cargo, haciendo que ellos confíen en él y el líder también confíe en sus colaboradores, para que se vaya construyendo una identidad de equipo.

El contexto de un trabajo en equipo

Ávila (2021) alude que el trabajo en equipo tiene que poseer un transcurso desde la formación hasta el logro del objetivo, no se trata solo de recopilar e identificar las actividades de cada individuo sino por el contrario, tiene que examinar las peculiaridades y fortificaciones de cada sujeto y acordar qué hacer, las funciones de equipo, distribución de roles y cumplimiento normativo.

- a) Distribución de un Equipo: El trabajo en equipo no es una labor fácil, y desarrollar este tipo de habilidad necesita un cierto nivel complejo. Aspectos a considerar como: saber las habilidades y destrezas de cada miembro, así como las labores y tareas determinadas, son fundamentales antes de conformar el equipo.
- b) Función y necesidad: Los miembros del grupo equipo activos durante o dentro de las actividades, alternando, pero sintiéndose continuos, lo que permitirá que sus roles sean claros. Además de su experiencia y la comunicación con los demás será específica y clara.
- c) Roles en el trabajo en equipo: Cada contribuyente es esencial y realiza labores determinadas de responsabilidad colectiva, por lo que cada persona juega un rol distinto. Personalidades como estudiantes asertivos deben ser incluidos en el equipo; performer, creador, moderador, cada uno con fortalezas y debilidades, deja que los demás miembros te conozcan, no quiere decir que estos sean los únicos, puedes encontrar gente indisciplinada, gente con actitud positiva, gente que se divierte y quiere motivar al equipo, asimismo puedes encontrar el pasivo que está esperando las instrucciones del líder con el fin de aportar ideas con su conocimiento y sistema.
- d) Normas dentro del trabajo en Equipo: La asignación de tareas, el liderazgo de seguimiento, la interacción y la comunicación deben organizarse para evitar cualquier entorno negativo. Se deben determinar pautas de resolución de conflictos, que deben ser comunes a cualquier grupo de individuos. La

superación de problemas en un equipo proyecta una mejora, madurez y entrega individual y de equipo.

Ventajas de trabajar en equipo

Marquina (2022) menciona que es muy difícil hallar a alguien que trabaje solo. Actualmente estamos trabajando en un equipo de trabajo. Como tal, trabajamos en equipo, colaborando para lograr buenos resultados y alcanzar las metas organizacionales. Los beneficios que se obtienen al trabajar en equipo no son solo la comunicación efectiva, sino también la importantísima capacidad de relacionarse con los individuos, lo que facilita el desarrollo de las relaciones interpersonales internamente en el ambiente y contexto en el que se desenvuelven, dan capacidad al permitir que los demás acepten y aprecien su propia forma de pensar, aun en el momento que sus ideas y valores difieran, se crea un ambiente confortable que los hace sentir comprometidos con la empresa y mejora la productividad del equipo para hacer.

La competencia de trabajar en equipo

Asún, Rapún y Romero (2019) mencionan que el trabajo en equipo resulta ser un factor importante, no solo por lo que es, sino porque aporta a los empleadores, las habilidades organizativas y de gestión necesarias. Aquella competencia integral está vinculada a las habilidades de gestión, liderazgo y relaciones interpersonales. La capacidad de trabajar colectivamente está relacionada con todos los mecanismos de incidencia establecidos cuando se debe realizar una labor, en los que se combinan las acciones de lluvia de ideas, interrelación, colaboración y diálogo. Asimismo, habilidades interpersonales como las citadas por Domingo: “Negociar, pactar, respetar, ser capaz de entender el punto de vista de los demás, el argumento propio de forma ordenada, lógica y coherente, expresarse con precisión, críticamente sin herir, etc.”

Sánchez-Elvira et al., basado en documentos de la UNED, divide el trabajo en equipo en la capacidad de coordinar el trabajo de los demás; negociación, mediación y resolución de disputas efectivas; coordinación de grupos de trabajo; liderazgo. El trabajo en equipo no incluye la adición de labores particulares asociadas a un formato final común, sino en un proceso cuyo efecto es mucho mayor que la adición de las partes. Según Prieto, Alarcón y Fernández un propósito común, vínculos interpersonales similares y recíprocos, y la capacidad de lograr

recompensas comunes por la resolución de problemas.

De hecho, a veces el trabajo en equipo, en lugar de aprender a compartir, colaborar, negociar, coordinar, mediar..., es la adición de muchas labores diferentes que después se combinan en un solo producto. Esto nos admite hacer una distinción significativa entre el concepto de trabajo en grupo (muchas personas poseen propósitos que deben lograr juntos) y el trabajo en equipo, en el que se lleva a cabo el proceso de completar una tarea, en situaciones establecidas, aparecen bajo ciertas condiciones interactivas e incluyen todas las habilidades y conceptos prescritos a los que se someten.

En lo que refiere al estudio del trabajo en grupo, se centra principalmente en cómo mejorar los resultados finales de determinadas tareas y aspectos asociados con las cualificaciones, ya que refleja más el logro individual. Autores como Morales o Pérez-Pueyo, Hortigüela y Hernando, han planteado sistemas de calificación para la evaluación del trabajo en equipo, con el fin de aumentar la participación y optimizar la equidad en la evaluación; y otros, protegiendo la oportunidad de integrar la evaluación de docentes y estudiantes, a través de la autoevaluación y la coevaluación.

El trabajo en equipo en las organizaciones

Según Cervantes, Muñoz y Inda (2020) el asunto de los equipos organizacionales (siempre asociado al aumento de la productividad) se ha desarrollado tanto técnica como teóricamente en la gestión desde la época de Elton Mayo. También emergió con fuerza en otras disciplinas sociales en las primeras décadas del siglo XX. El concepto de equipo (team) se originó en la versión deportiva, no obstante, esta visión del deporte se introdujo en el campo de la organización a mediados de siglo, ya que diferentes autores comenzaron a darse cuenta de la importancia de los equipos en la empresa, enfocándose inicialmente en organizaciones y especialmente en proyectos (teambuilding, teamwork, team Leadership, entre otros). Fainstein dice que “Un equipo es un grupo de individuos que efectúan una labor con el fin de lograr un resultado, y el punto de partida para definir y distinguir equipos es el concepto de individuos interdependientes”, por otra parte, Borrell comentó que “El trabajo en equipo se puede definir como una labor o un propósito que necesariamente es alcanzado por distintos sujetos”.

Toda empresa debe ser consciente que hay inconvenientes en cualquier departamento y en todos los niveles, y esta aceptación permitirá resolver los

conflictos y problemas que impiden el buen funcionamiento de la empresa. Al respecto, Caracciolo describe varios síntomas de los problemas de trabajo en equipo, entre los encontrados: ningún miembro puede describir fácilmente la tarea, reuniones rigurosas con muchos participantes y pocos resultados, hablan mucho pero no se comunican y los desacuerdos surgen en conversaciones privadas luego de la reunión. Los roles se confunden y falta de colaboración entre las personas en aspectos importantes como la organización”, sobre este último punto, es esencial recordar que el desempeño percibido desde el punto de vista del consumidor debe ser el punto de partida de la empresa, porque con esto podrás tomar acciones que potencien tu equipo de atención al cliente.

Tipos de equipos

Dominguez (2018) señala que hay muchos tipos de equipos que son aptos para hacer una variedad de cosas, como producir productos, brindar servicios, cerrar tratos, coordinar proyectos, brindar asesoramiento y elegir determinaciones. Se describen en detalle cuatro tipos de equipos:

- d. Equipos de resolución de problemas: sus integrantes interactúan con ideas o hacen sugerencias de cómo mejorar los procesos y métodos de trabajo, aunque rara vez tienen la capacidad de tomar alguna acción de manera unilateral cualquiera de las acciones que sugieran.
- e. Equipos de trabajo autogestionados: estos equipos de resolución de dificultades van por buen camino, pero no lo suficiente como para involucrar a los trabajadores en la elección de determinaciones y la participación en el trabajo. Lo anterior conduce a equipos de experiencia que tienen verdadera autonomía y no solo pueden resolver problemas, sino además implementar soluciones y responsabilizarse por los resultados.
- f. Equipos multifuncionales: formados por trabajadores de aproximadamente el mismo rango, de diferentes áreas de trabajo, que combinan conocimientos con el fin de poder realizar una tarea en particular.
- g. Equipos Virtuales: hacen uso de la tecnología de la información para reunir a integrantes dispersos físicamente con el único propósito de lograr un objetivo común. Esto permite que las personas ayuden a través de Internet, utilizando instalaciones de comunicación como redes de área amplia, videoconferencias o correo electrónico, ya sea que estén separados de una oficina o entre diferentes continentes. Estos equipos virtuales son tan comunes y

tecnológicamente avanzados que sería un error llamarlos “virtuales”.

2.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional

Macías y Vanga (2021) indican que el clima organizacional “es el grupo de conocimientos que tiene el equipo acerca del contexto físico y humano en el que ejercen sus labores; muestran lo que pasa internamente, sus procesos, el tipo de sujetos que hay, su interrelación, infraestructura y de qué manera se ejerce el mando; aspectos exteriores del colaborador” (p.563).

Trabajo en equipo

Bueno y Rosas (2022) aluden que el trabajo en equipo “es un conjunto de personas con experiencias y destrezas que consiguen definir metas u objetivos claros, tomando una responsabilidad entre los trabajadores de la organización” (p. 37).

Liderazgo

Cárdenas (2020), citando a Borda, afirma que “el liderazgo es cómo los integrantes de una organización ven la dirección y a los líderes, y su conducta y estilo en relación con los demás trabajadores” (p.45).

Motivación

Cárdenas (2020), citando a Borda, afirma que es “la medida en que los integrantes ven a la organización confirmando y promoviendo el buen desempeño y la excelencia en la fabricación, lo que resulta en la participación en la actividad que se lleva a cabo” (p.45).

Operación y estructura

Cárdenas (2020), citando a Borda, informó que es “la medida en que los integrantes ven los procedimientos laborales bien organizados y coordinados, claros y eficientes, sin restricciones normativas indebidas ni trámites burocráticos”.

Colaboración

Es la personalidad plena y positiva que surge a través de las relaciones personales y grupales de todos los participantes con el grupo y su pertenencia al mismo, así como la responsabilidad y participación en las labores que desarrollan (García, 2021).

Respeto mutuo

El respeto mutuo que reconoce el aprecio, el reconocimiento y la estimación de una persona por las cualidades y derechos del otro, ya sea que se conozcan, experimenten

o aprecien como individuos; cosas similares deberían ser clave para las personas que están cumpliendo un compromiso con un propósito superior en la vida (García, 2021).

Nivel de satisfacción

Es el resultado de los distintos comportamientos de los trabajadores, ya que su trabajo requiere interacción con los colegas, respeto a las normas, aprendizaje del puesto, salario, beneficios, reconocimiento, promoción y evaluación justa (García, 2021).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El liderazgo influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.
- b. La motivación influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.
- c. La organización y estructura influyen significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Autocrático - Permisivo. - Participativo.
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Salario. - Reconocimiento. - Ascensos.
	Organización y estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Principios de política institucional. - División de funciones. - Relación entre niveles jerárquicos

Fuente: Cárdenas (2020).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración Respeto mutuo Nivel de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Asociarse - Apoyo mutuo. - Comunicación efectiva. - Escucha activa. - Intervención. - Gusto de sus actividades. - Convivencia - Satisfacción en el trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito “es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 26 trabajadores de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura de Lima.

3.2.2. Muestra

No fue necesario su cálculo.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son clima organizacional y trabajo en equipo. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura de Lima.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

El software a emplear fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Análisis descriptivo del clima organizacional

Tabla 1

Distribución de las frecuencias del liderazgo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Su superior tiene el poder en la toma de decisiones.	9	34.6%	3	11.5%	4	15.4%	4	15.4%	6	23.1%
2. Su superior le permite tomar decisiones en su puesto laboral.	3	11.5%	7	26.9%	2	7.7%	7	26.9%	7	26.9%
3. Su superior lo motiva a participar en la fijación de metas y funciones para lograr un objetivo o meta.	6	23.1%	5	19.2%	3	11.5%	5	19.2%	7	26.9%

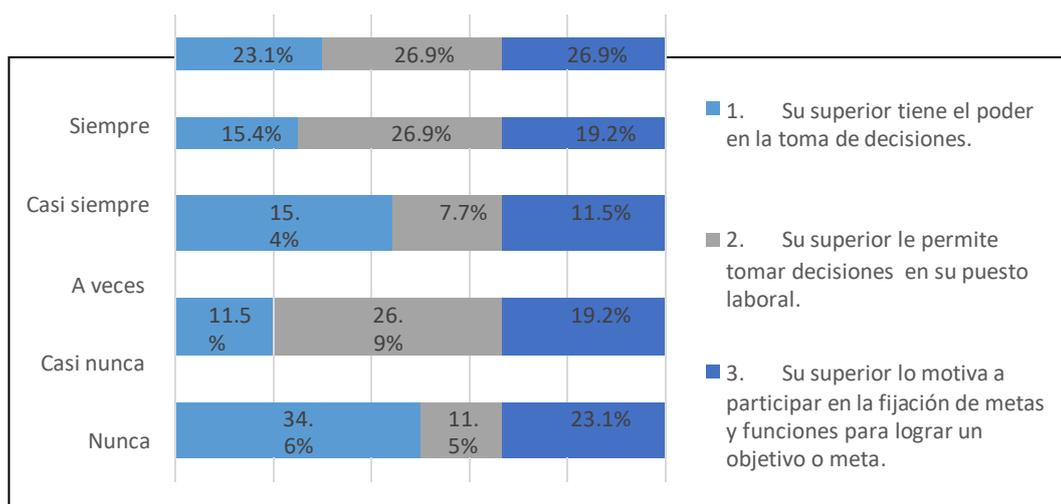


Figura 1. Liderazgo.

Se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si su superior tiene el poder en la toma de decisiones 42.6% determinó que casi nunca y nunca, en el caso del 15.4% respondió que a veces y el 38.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si su superior le permite tomar decisiones en su puesto laboral el 38.5% evidenció que nunca y casi nunca, el 7.7% resaltó que a veces y el 53.8% resaltó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si su superior lo motiva a participar en la fijación de metas y funciones para lograr un objetivo o meta el 42.3% estableció que casi nunca y nunca, el 11.5% indicó que a veces y el 46.2% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 2
Distribución de las frecuencias de la Motivación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. El salario que percibe está acorde a sus responsabilidades y funciones a cargo.	7	26.9%	6	23.1%	3	11.5%	3	11.5%	7	26.9%
5. La organización le brinda reconocimiento por el trabajo desempeñado.	5	19.2%	6	23.1%	2	7.7%	7	26.9%	6	23.1%
6. La organización le brinda oportunidades de ascenso.	7	26.9%	3	11.5%	8	30.8%	5	19.2%	3	11.5%

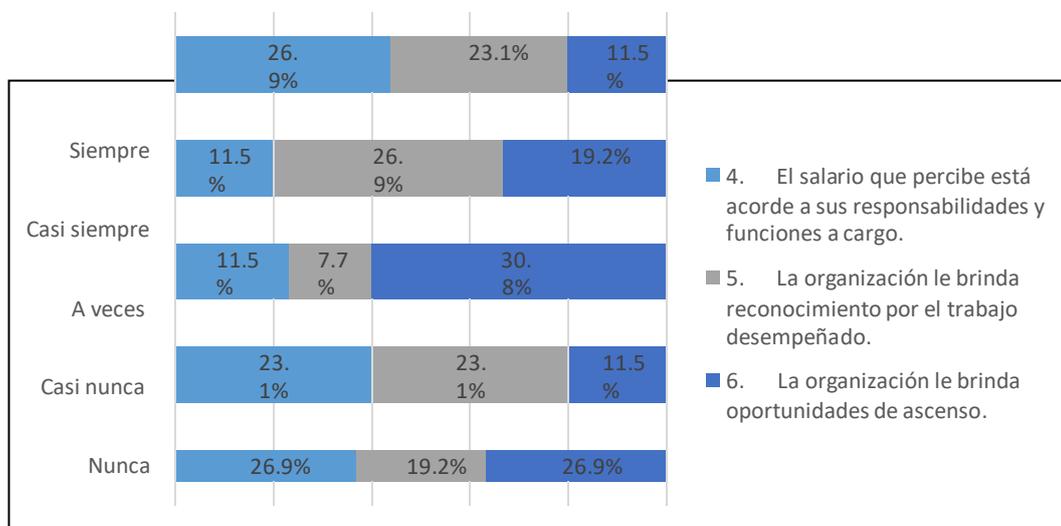


Figura 2. Motivación.

Se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si el salario que percibe está acorde a sus responsabilidades y funciones a cargo 50% determinó que casi nunca y nunca, en el caso del 11.5% respondió que a veces y el 38.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si la organización le brinda reconocimiento por el trabajo desempeñado el 42.3% evidenció que nunca y casi nunca, el 7.7% resaltó que a veces y el 50% resaltó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si la organización le brinda oportunidades de ascenso el 38.5% estableció que casi nunca y nunca, el 30.8% indicó que a veces y el otro 30.8% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 3
Distribución de las frecuencias de la Organización y estructura

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. La organización le brinda normas y procedimientos para desempeñar su función.	9	34.6%	6	23.1%	4	15.4%	2	7.7%	5	19.2%
8. En la organización, las responsabilidades están claramente definidas.	4	15.4%	1	38.5%	3	11.5%	5	19.2%	4	15.4%
9. Es justo el trato que recibe usted y sus compañeros por parte de los superiores.	7	26.9%	3	11.5%	6	23.1%	6	23.1%	4	15.4%

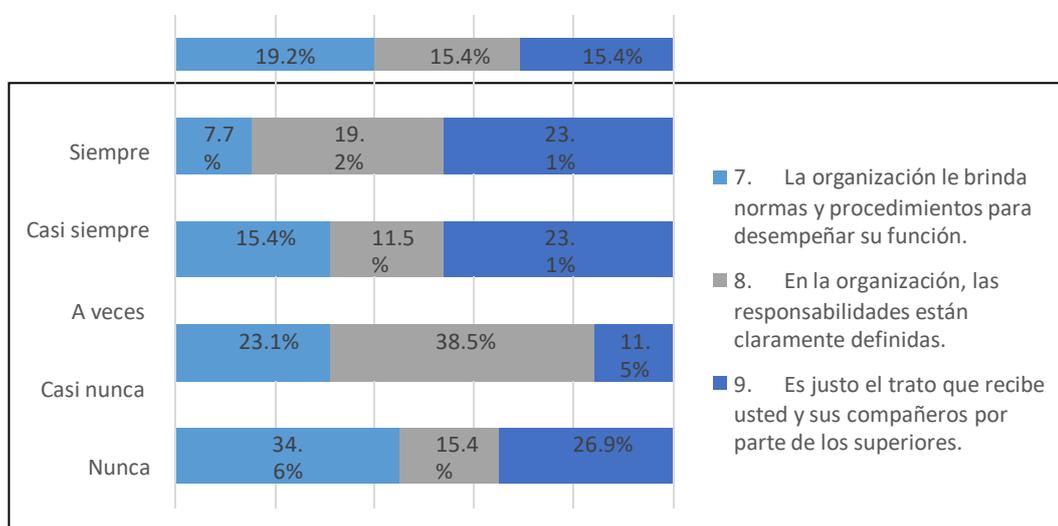


Figura 3. Organización y estructura.

Se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si la organización le brinda normas y procedimientos para desempeñar su función 57.7% determinó que casi nunca y nunca, en el caso del 15.4% respondió que a veces y el 26.9% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si en la organización, las responsabilidades están claramente definidas el 53.8% evidenció que nunca y casi nunca, el 11.5% resaltó que a veces y el 34.6% resaltó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si es justo el trato que recibe usted y sus compañeros por parte de los superiores el 38.5% estableció que casi nunca y nunca, el 23.1% indicó que a veces y el otro 38.5% respondió que casi siempre y siempre.

Análisis descriptivo del trabajo en equipo

Tabla 4

Distribución de las frecuencias de la Colaboración

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. En la organización se realizan funciones de manera grupal con el fin de obtener un trabajo efectivo.	4	15.4%	8	30.8%	3	11.5%	5	19.2%	6	23.1%
11. Los trabajadores se apoyan mutuamente como reflejo de un trabajo en equipo.	1	3.8%	5	19.2%	5	19.2%	7	26.9%	8	30.8%

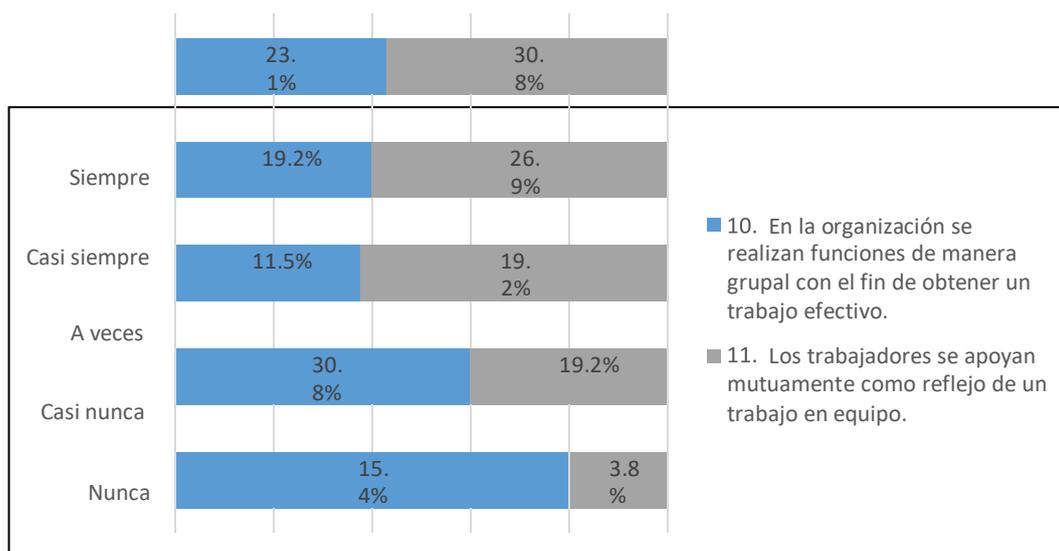


Figura 4. Colaboración.

Se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si en la organización se realizan funciones de manera grupal con el fin de obtener un trabajo efectivo 46.2% determinó que casi nunca y nunca, en el caso del 11.5% respondió que a veces y el 42.3% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si los trabajadores se apoyan mutuamente como reflejo de un trabajo en equipo el 23.1% evidenció que nunca y casi nunca, el 19.2% resaltó que a veces y el 57.7% resaltó que casi siempre y siempre.

Tabla 5
Distribución de las frecuencias del Respeto mutuo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. En la organización existe una buena comunicación entre los trabajadores.	6	23.1%	3	11.5%	7	26.9%	5	19.2%	5	19.2%
13. Los superiores saben escuchar a sus trabajadores de manera activa.	2	7.7%	4	15.4%	7	26.9%	7	26.9%	6	23.1%
14. Los superiores estimulan a los trabajadores para el buen trabajo en sus respectivas áreas.	4	15.4%	5	19.2%	5	19.2%	9	34.6%	3	11.5%

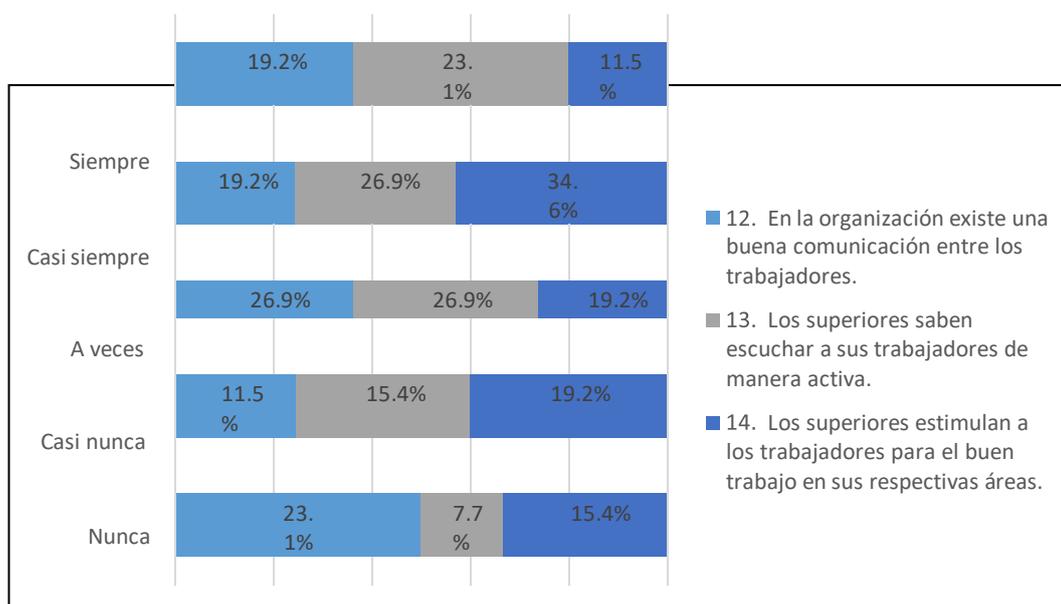


Figura 5. Respeto mutuo.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si en la organización existe una buena comunicación entre los trabajadores 36.4% determinó que casi nunca y nunca, en el caso del 26.9% respondió que a veces y el 38.5% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si los superiores saben escuchar a sus trabajadores de manera activa el 23.1% evidenció que nunca y casi nunca, el 26.9% resaltó que a veces y el 50% resaltó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si los superiores estimulan a los trabajadores para el buen trabajo en sus respectivas áreas el 34.6% estableció que casi nunca y nunca, el 19.2% indicó que a veces y el otro 46.2% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 6

Distribución de las frecuencias de la Interacción para el logro de los objetivos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. Se siente a gusto con las actividades que desempeña en la organización.	5	19.2%	6	23.1%	3	11.5%	5	19.2%	7	26.9%
16. Existe una constante interacción entresuperiores y trabajadores para una correcta función de las funciones.	3	11.5%	4	15.4%	8	30.8%	6	23.1%	5	19.2%
17. Se siente satisfecho en la organización donde trabaja ya que ya que se trabaja logrando los objetivos propuestos.	6	23.1%	2	7.7%	9	34.6%	6	23.1%	3	11.5%

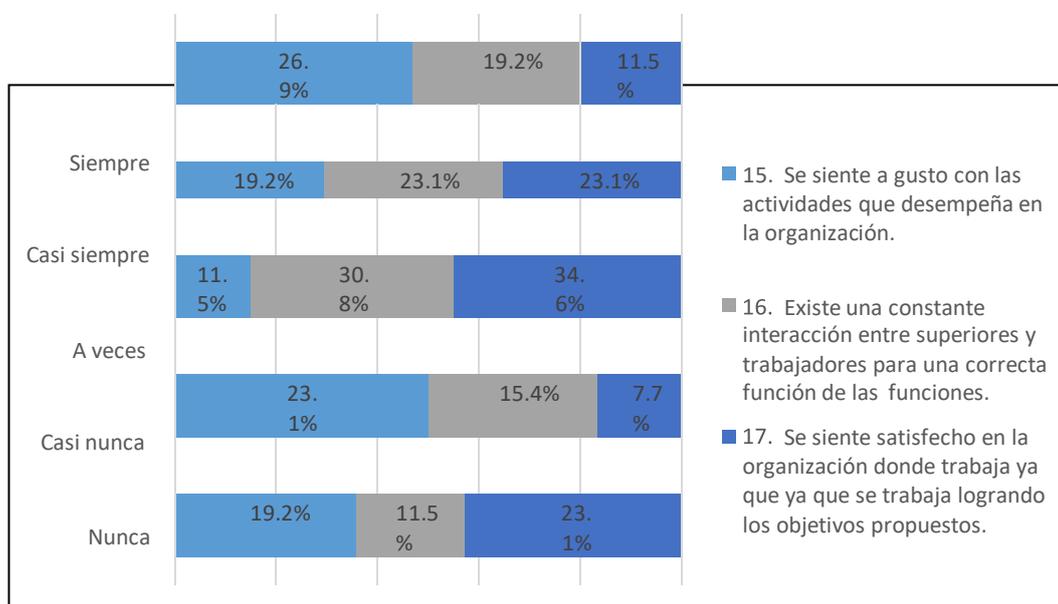


Figura 6. Interacción para el logro de los objetivos.

Se muestra en la Tabla 6 que en referencia a si se siente a gusto con las actividades que desempeña en la organización 42.3% determinó que casi nunca y nunca, en el caso del 11.5% respondió que a veces y el 46.2% mencionó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en referencia a si existe una constante interacción entre superiores y trabajadores para una correcta función de las funciones el 26.9% evidenció que nunca y casi nunca, el 30.8% resaltó que a veces y el 42.3% resaltó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en mención a si se siente satisfecho en la organización donde trabaja ya que ya que se trabaja logrando los objetivos propuestos el 30.8% estableció que casi nunca y nunca, el 34.6% indicó que a veces y el otro 34.6% respondió que casi siempre y siempre.

Prueba de normalidad

En base a la prueba de normalidad realizada mediante Shapiro-Wilk para una muestra de 26 encuestados, nos muestra que la distribución estadística no fue paramétrica; esto se evidencia en el nivel de significancia, dado que se obtuvo valores mayores a 0.05; razón por el cual se aplicó en la contrastación de hipótesis la Prueba de Pearson.

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.951	26	0.239
Liderazgo	0.949	26	0.223
Motivación	0.983	26	0.933
Organización y estructura	0.975	26	0.763
Trabajo en equipo	0.984	26	0.940

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 8

Pruebas de Pearson del clima organizacional y trabajo en equipo

		Clima organizacional	Trabajo en equipo
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	.725**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	26	26
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	.725**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	26	26

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

Se observa en la Tabla 8 que el clima organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.725 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.00.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 9

Pruebas de Pearson del liderazgo y trabajo en equipo

		Liderazgo	Trabajo en equipo
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	.521**
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	26	26
	Correlación de Pearson	.521**	1
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	26	26

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

Se muestra en la Tabla 9 que el liderazgo influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.521 ubicándolo en una posición positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.006.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 10

Pruebas de Pearson de la motivación y trabajo en equipo

		Motivación	Trabajo en equipo
Motivación	Correlación de Pearson	1	.558**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	26	26
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	.558**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	26	26

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

Se observa en la Tabla 10 que la motivación influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.558 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.003.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Tabla 11

Pruebas de Pearson de la organización y estructura y trabajo en equipo

		Organización y estructura	Trabajo en equipo
Organización y estructura	Correlación de	1	.611**
	Pearson Sig. (bilateral)		0.001
	N	26	26
Trabajo en equipo	Correlación de	.611**	1
	Pearson Sig. (bilateral)	0.001	
	N	26	26

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

Se muestra en la Tabla 11 que la organización y estructura influyen significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.611 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.001.

CAPÍTULO V.

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En referencia al propósito que consistió al objetivo general establecer de qué manera el clima organizacional influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.725 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.00. Por tal situación, se llegó a inferir que cuando los miembros de la organización trabajan juntos en un entorno positivo y de apoyo, habrá una mejor comunicación, confianza y respeto mutuo, lo que a su vez conducirá a una mejor toma de decisiones y resolución de problemas. Asimismo, se podrá identificar y abordar los problemas con mayor rapidez y eficacia, reduciendo la cantidad de tiempo y recursos necesarios para resolverlos. A nivel internacional, se visualiza el crecimiento en el interés que las organizaciones ponen en sus trabajadores. Sin embargo, el cambio continuo en el entorno repercute en el desarrollo y las percepciones de los trabajadores dentro del ambiente de trabajo y, por ende, no se genera un equipo de trabajo continuo. Respecto al clima organizacional, el estudio elaborado por Botia y Moreno (2018) señala que en Colombia las entidades que ponen como prioridad mantener un buen clima organizacional son un número menor, por otro lado, gran parte lo ve como un gasto y pérdida de tiempo, para las entidades lo más importante es que su personal produzca y le generen ganancias, restando el valor que los trabajadores representan en ella. Por otro lado, respecto al trabajo en equipo, la investigación hecha por Almengor (2021) sostiene que sin comunicación, liderazgo y relaciones no hay trabajo. Las interacciones e intercambio de ideas con otras personas son esenciales, pero si se carece de ello se percibirá la incertidumbre, muestras de problemas lo cual conlleva a que no se desarrollen las metas y tareas de manera eficiente.

En referencia al propósito que consistió al primer objetivo específico establecer de qué manera el liderazgo influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.521 ubicándolo en una posición positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.006. Por tal situación, se llegó a inferir que el liderazgo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura es esencial para garantizar que la oficina funcione con eficacia y

eficiencia. Los líderes marcan la pauta de la cultura de la oficina y proporcionan dirección y orientación. Motivan al personal para que trabajen juntos en la consecución de objetivos comunes y desarrollan estrategias para que trabajen juntos en la consecución de objetivos comunes y desarrollan estrategias para garantizar el uso eficiente y eficaz de los recursos. También crea un entorno de confianza y respeto que anima al personal a colaborar para resolver problemas y desarrollar soluciones innovadoras en apoyo a la misión de la Dirección General. Bajo este contexto, Samaniego (2022), sus resultados sostienen que se identificaron como elementos negativos en el clima laboral los relacionados con la estructura, remuneración, definición de metas, definición de objetivos, recompensas, autonomía, identidad, relacionamiento y la comunicación. El análisis de la cultura organizacional identificó como elementos negativos los relacionados con la orientación a equipos, estabilidad laboral y la innovación. Las conclusiones señalan que el clima organizacional presenta dificultades tanto en el clima laboral como en la cultura organizacional, que fueron los dos principales elementos estudiados que determinan el clima organizacional de la empresa.

En referencia al propósito que consistió al segundo objetivo establecer de qué manera la motivación influye en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.558 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.003. Por tal situación, se llegó a inferir que la motivación puede tener un efecto positivo sobre el trabajo al animar a sus empleados a colaborar para alcanzar un objetivo en común. Si los empleados se sienten animados, es más probable que colaboren y cooperen entre sí, lo que puede contribuir a aumentar la productividad y eficacia. La motivación también puede elevar la moral de los empleados, lo que puede mejorar el ambiente general y convertirla en un lugar más agradable para trabajar, Además, es más probable que la motivación puede ayudar a los empleados a identificar sus puntos fuertes y débiles y utilizarlos para contribuir al trabajo en equipo. Bajo este contexto, Cabezas y Vera (2020), sus resultados sostienen que se rechaza la hipótesis nula, basado en el punto de vista del nivel organizacional y la percepción de cada individuo si hay algún nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Las conclusiones señalan que la mayoría de colaboradores no se encuentra a gusto al desarrollar sus actividades cotidianas dentro de su área de desempeño, la motivación, la falta de comunicación, la percepción que tienen los colaboradores ante sus jefes inmediatos influye directamente en el clima organizacional de la institución lo cual disminuye el nivel de desempeño de cada uno de ellos.

En referencia al propósito que consistió al tercer objetivo establecer de qué manera la organización y estructura influyen en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.611 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.001. Por tal situación, se llegó a inferir que la organización y la estructura influyen en el buen funcionamiento de un equipo en un entorno laboral. En la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura, la estructura debe diseñarse de forma que favorezca la colaboración en equipo y fomente la comunicación entre sus miembros. El equipo debe dividirse en grupos más pequeños en función de las tareas y funciones, y cada grupo debe tener un líder que guíe al equipo y garantice que las tareas se cumplan a tiempo. Además, es importante crear líneas claras de comunicación entre los miembros del equipo, para que todos conozcan sus responsabilidades y puedan trabajar juntos con eficacia. Bajo este contexto, Quezada, Quevedo y Torres (2020), sus resultados sostienen que el 89,7% de servidores públicos tienen una idea clara del significado de trabajo en equipo, mientras que el 7,7% piensan que es ser colaborativos y el 2,6% tiene un concepto erróneo del trabajo en equipo. De igual manera el 73,1% piensan que es muy importante el trabajo en equipo en comparación del 1,3% que indica que es poco importante, lo cual es una ventaja para la institución que la mayoría de empleados tengan definido el concepto y la importancia del trabajo en equipo. Las conclusiones señalan que trabajar en equipo puede ayudar a comprender las capacidades, restricciones y razonamientos de los miembros del equipo en diferentes situaciones, lo que nos da una ventaja cuando surgen problemas o cuando se trata de mejorar los procesos, porque cada miembro contribuye a los intereses de la organización con sus habilidades y destreza

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El liderazgo influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.521 ubicándolo en una posición positivo moderado y con un nivel de significancia del 0.006. Es decir, a medida que, la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura fomente un entorno de colaboración, la comunicación y la resolución de problemas, así como utilizar técnicas eficaces de resolución de conflictos para garantizar a los miembros del equipo pueden trabajar con eficacia será mayor la motivación para realizar sus funciones con el fin de obtener un trabajo efectivo.
- La motivación influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.558 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.003. Esto implica, que a medida que la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura fomente la colaboración y anime a sus empleados a trabajar juntos hacia objetivos comunes, mediante actividades periódicas y reconocimientos de los logros individuales y de equipo será mayor la buena comunicación entre los trabajadores.
- La organización y estructura influyen significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.611 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.001. Esto implica, que a medida que la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura establezca tareas específicas a cada miembro y darle instrucciones claras sobre cómo llevarlas a cabo se garantizara que la eficacia del desarrollo del trabajo en equipo.
- El clima organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Lima, 2022; se demuestran mediante la Prueba de Pearson un valor de 0.725 ubicándolo en una posición positivo alto y con un nivel de significancia del 0.00.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura establecer expectativas claras proporcionando orientación, apoyo y reconocimiento a los miembros del equipo. Asimismo, crear un entorno que fomente la colaboración, la comunicación y la resolución de problemas, así como utilizar técnicas eficaces de resolución de conflictos para garantizar que se desarrollen sus funciones con eficacia.
- Se recomienda a la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura, se centre en crear un entorno que fomente la colaboración y anime a los empleados a trabajar juntos hacia objetivos comunes. Esto se puede hacer mediante actividades periódicas de creación de equipos, reconocimiento de los logros individuales y de equipo, ofreciendo incentivos a los empleados para que colaboren y se apoyen mutuamente, Además, proporcionar a los empleados expectativas y objetivos claros, junto con una retroalimentación oportuna, ayudará a garantizar que el equipo se mantenga motivado y productivo.
- Se recomienda a la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura, establecer tareas específicas a cada miembro y darle instrucciones claras sobre cómo llevarlas a cabo se garantizará la eficacia del desarrollo del trabajo en equipo.
- Se recomienda a la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura, establecer un ambiente de apoyo en donde el jefe se preocupe también por su colaborador, se reconozcan sus logros y se puedan realizar actividades fuera del trabajo que permita la interacción de ellos para formar un ambiente interactivo el cual permita mantener un buen clima laboral dentro de la organización.
- Se recomienda a la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura, establecer un ambiente de apoyo en donde el jefe se preocupe también por su colaborador, se reconozcan sus logros y se puedan realizar actividades fuera del trabajo que permita la interacción de ellos para formar un ambiente interactivo el cual permita mantener un buen clima laboral dentro de la organización.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

Acosta, A., Medina, R., & Pino, Y. (10 de Mayo de 2022). Estrategia Axiológica para fortalecer los valores y el clima organizacional en una empresa constructora. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5(1), 268-281. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/264/547>

Acosta, H., Llorens, S., Escaff, R., Díaz, J., Troncoso, S., Salanova, M., & Sanhueza, J. (07 de Junio de 2019). ¿Confiar o no Confiar?: El Rol Mediador de la Confianza entre el Trabajo en Equipo y el Work Engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 85-99. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/186873/67396.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Almengor, S. (Juio-diciembre de 2021). Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. *Revista Saberes Aduped*, 4(2), 58-74. Obtenido de <http://up-rid.up.ac.pa/3712/1/2057>

Asún, S., Rapún, M., & Romero, R. (15 de Marzo de 2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6908769>

Ávila, S. (25 de Mayo de 2021). *El trabajo en equipo, un universo de circunstancias, que posibilitan la formación integral en grado once*. Tesis de maestría,

UNIMINUTO. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Yopal. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14156/2/TM.ED_%c3%81vilaPavaSergioAndr%c3%a9s_2021

Ayoví, J. (15 de Enero de 2019). Trabajo en equipo: clave del éxito en las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de <http://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>

Bailón, C., & Cedeño, R. (15 de Abril de 2022). Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores del distrito de educación, Manta, Montecristi, Jaramijó. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 6(10), 23-39. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/207/345>

Berardi, A. (2015). Motivación laboral y Engagement. *Universidad Fasta*, 1-67. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_C_P_006.pdf

Botia, D., & Moreno, F. (2018). Medición del Clima Organizacional en los Funcionarios de Planta Global del Ente Central de la Alcaldía de Floridablanca. *I+D Revista de Investigaciones*, 1(1), 64-74. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2131/2018_Articulo_David_Botia.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (Febrero de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

Bueno, A., & Rosas, P. (2022). *Influencia de la comunicación interna en la actitud al trabajo en equipo, en "Tiendas del mejoramiento del hogar", Arequipa, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14181/RIrobapc_bureaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamante, M., & Lapo, M. (Abril de 2022). Modelo sintetizado de cuestionario de clima organizacional para el sector salud en Chile y Ecuador. *Información*

Tecnológica, 33(2), 37-48. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-37.pdf>

Bustamante, M., Lapo, M., Tello, M., & Zerda, E. (Junio de 2022). Comparación de factores de clima organizacional entre un hospital público y un hospital privado de Guayas (Ecuador). *Información Tecnológica*, 33(3), 249-260. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n3/0718-0764-infotec-33-03-249.pdf>

Cabezas, M., & Vera, L. (31 de Agosto de 2020). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la dirección regional II de la aviación civil del Ecuador*. Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55340/1/ICT-154-2020%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20AVIACION%20CIVIL%20DEL%20ECUADOR%20PDF.pdf>

Cárdenas, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Churcampa - 2019*. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias e informática, Lima. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/334/CARDENAS%20CASTILLO%20NADIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (23 de Abril de 2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Espacios*, 41(14), 27. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>

De La Cruz, H., & Quispe, M. (2017). *El trabajo de equipo en la toma de decisiones del personal directivo en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento Huancavelica - año 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1315/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200146.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dominguez, R. (2018). *Relación entre Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31816/dominguez_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernandez, L. (13 de Junio de 2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21613/fernandez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figuroa, S. (21 de Septiembre de 2022). *Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31028/Figuroa%20Gonzales%20Sara%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garcia, D. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021*. Tesis, Universidad San Pedro. Recuperado el 8 de septiembre de 2022, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18457/Tesis_71234.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Idrovo, M. (2017). *El trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo descentralizado Baños de Agua Santa*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25944/1/Michelle%20Idrovo%20Medina%201805132873.pdf>

Macías, E., & Vanga, M. (20 de Febrero de 2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>

Manrique, K. (2022). *Clima organizacional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Reniec de cono norte, Lima - 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91295/Manrique_ZKV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Marquina, Z. (17 de Abril de 2022). *Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77482/Marquina_AZH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J., Salazar, B., & Rodríguez, E. (31 de Julio de 2019). El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey. *Vinculatégica EFAN-UANL*, 202-214. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5/18%20MENDOZA_SALAZAR_RDZ.pdf
- Mollinedo. (2018). *Clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna – 2017*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35743/mollinedo_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moroni, C., Olmedo, L., Korniejczuk, V., Gonzáles, M., Blanco, N., & Morales, E. (07 de Junio de 2022). Salud espiritual, clima organizacional y funcionamiento familiar. *Revista de Psicoterapia*, 33(122), 143-156. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510668>
- Muñoz, A. (22 de Febrero de 2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3549/000003204T.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (15 de Agosto de 2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quispe, C. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud*

de la Microred Alca. Arequipa 2021. Tesis, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13452/UPquca-me.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (20 de Octubre de 2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(54), 1-32. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>

Rivera, N. (2019). *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30b4d8a7-9bc1-428a-93d1-13fd3930e031/content>

Romero, A., & Segura, S. (2019). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de agricultura Cajamarca 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Cajamarca. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15092/Romero%20V%c3%a1squez%20Abner%20Rub%c3%a9n%20-%20Segura%20Galarreta%20Segundo%20Wilfredo%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Samaniego, W. (13 de Julio de 2022). *Propuesta de mejora del clima organizacional en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado - Riobamba*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3488/1/77585.pdf>

San León, J. (15 de Abril de 2017). *Estudio del clima organizacional de la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado del Cantón Machala "Aguas Machala - EP"*. Tesis magistral, Universidad Técnica de Machala, Machala. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10664/1/TTMUACE->

2017-MAE-CD00013.pdf

- Sotelo, M. (16 de Marzo de 2019). *Trabajo en equipo y desempeño labora l de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Callao. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (10 de Febrero de 2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. Recuperado el 01 de Agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Taipe, A. (2022). *Trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021*. Tesis, Universidad Peruana Unión, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5457/Alberto_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
1. Su superior tiene el poder en la toma de decisiones.					
2. Su superior le permite tomar decisiones en su puesto laboral.					
3. Su superior lo motiva a participar en la fijación de metas y funciones para lograr un objetivo o meta.					
DIMENSIÓN 02					
4. El salario que percibe está acorde a sus responsabilidades y funciones a cargo.					
5. La organización le brinda reconocimiento por el trabajo desempeñado.					
6. La organización le brinda oportunidades de ascenso.					
DIMENSIÓN 03					
7. La organización le brinda normas y procedimientos para desempeñar su función.					
8. En la organización, las responsabilidades están claramente definidas.					
9. Es justo el trato que recibe usted y sus compañeros por parte de los superiores.					
TRABAJO EN EQUIPO					
DIMENSIÓN 01					
10. En la organización se realizan funciones de manera grupal con el fin de obtener un trabajo efectivo.					
11. Los trabajadores se apoyan mutuamente como reflejo de un trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN 02					
12. En la organización existe una buena comunicación entre los trabajadores.					
13. Los superiores saben escuchar a sus trabajadores de manera activa.					
14. Los superiores estimulan a los trabajadores para el buen trabajo en sus respectivas áreas.					
DIMENSIÓN 03					
15. Se siente a gusto con las actividades que desempeña en la organización.					
16. Existe una constante interacción entre superiores y trabajadores para un correcto desempeño de las funciones.					
17. Se siente satisfecho en la organización donde trabaja ya que ya que se trabaja logrando los objetivos propuestos.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Características de la muestra

		f	%
Género	Masculino	16	61.5 %
	Femenino	10	38.5 %
Edad	Entre 18 años a 24 años	2	7.7 %
	Entre 25 años a 31 años	14	53.8 %
	Entre 32 años a 45 años	9	34.6 %
	Más de 45 años	1	3.8 %

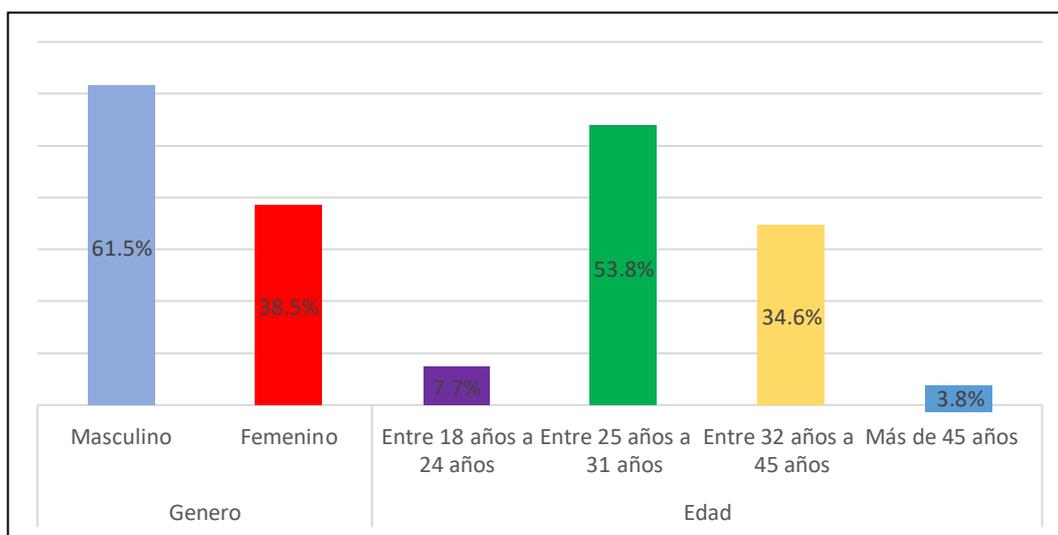


Figura. Características de la muestra.

Se muestra en la Tabla que en cuanto al género el 61.5% corresponde al grupo masculino y el 38.5% al grupo femenino. En la edad el 7.7% tiene entre 18 a 24 años, el 53.8% contempla tener entre 25 a 31 años, el 34.6% expresó tener entre 32 a 45 años y el 3.8% tiene más de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.744

Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	225.104
	gl	36
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.639
p2	1.000	0.895
p3	1.000	0.769
p4	1.000	0.620
p5	1.000	0.764
p6	1.000	0.735
p7	1.000	0.733
p8	1.000	0.828
p9	1.000	0.767
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL TRABAJO EN EQUIPO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.786	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	191.215
	gl	28
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p10	1.000	0.541
p11	1.000	0.620
p12	1.000	0.701
p13	1.000	0.598
p14	1.000	0.720
p15	1.000	0.576
p16	1.000	0.702

p17	1.000	0.794
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.922	9

CONFIABILIDAD DEL TRABAJO EN EQUIPO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.924	8

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	Edad	CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	p1	p2	p3	Motivación	p4	p5	p6	Organización y estructura	p7	p8	p9
2	1	34	14	5	4	5	10	5	4	1	10	5	2	3
1	1	19	6	1	4	1	6	2	2	2	7	1	2	4
1	3	29	8	4	3	1	13	5	5	3	8	1	3	4
2	3	20	9	3	4	2	4	2	1	1	7	2	4	1
2	2	19	8	1	4	3	3	1	1	1	8	1	5	2
2	4	26	5	1	2	2	11	3	4	4	10	5	2	3
2	2	25	6	3	2	1	12	5	4	3	7	4	2	1
1	3	20	10	2	4	4	7	4	2	1	3	1	1	1
2	3	36	10	4	1	5	15	5	5	5	11	3	3	5
2	3	25	11	1	5	5	9	4	2	3	5	1	2	2
2	3	31	13	5	4	4	9	3	5	1	9	1	5	3
2	2	26	12	4	3	5	10	2	5	3	4	2	1	1
1	3	18	6	2	1	3	7	2	1	4	5	2	2	1
1	3	20	7	1	2	4	6	1	2	3	7	2	4	1
1	3	29	7	1	4	2	11	5	4	2	11	5	1	5
1	2	24	8	1	5	2	7	1	1	5	9	3	2	4
1	2	29	14	4	5	5	5	1	3	1	10	3	2	5
1	2	27	9	3	5	1	9	3	5	1	9	3	5	1
2	2	37	15	5	5	5	11	5	3	3	11	5	3	3
1	2	16	4	1	2	1	6	2	2	2	6	2	2	2
1	2	37	15	5	5	5	11	2	5	4	11	2	5	4
1	2	17	3	1	1	1	7	1	2	4	7	1	2	4
1	2	24	8	2	2	4	8	1	4	3	8	1	4	3
1	2	27	9	5	2	2	9	1	4	4	9	1	4	4
1	2	24	8	3	2	3	8	4	1	3	8	4	1	3
1	2	42	14	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5

TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	p 1 0	p 1 1	Respeto mutuo	p 1 2	p 1 3	p 1 4	Interacción para el logro de los objetivos	p 1 5	p 1 6	p 1 7
2 6	7	2	5	11	5	5	1	8	2	3	3
2 6	9	5	4	8	3	1	4	9	2	4	3
2 0	4	1	3	8	3	4	1	8	4	3	1
2 4	6	4	2	10	4	2	4	8	5	1	2
2 6	7	3	4	11	4	5	2	8	2	3	3
3 1	9	4	5	10	3	3	4	12	5	3	4
2 7	7	2	5	9	3	4	2	11	4	3	4
2 5	5	3	2	13	4	5	4	7	1	3	3
3 3	7	2	5	11	3	3	5	15	5	5	5
2 7	9	5	4	12	4	3	5	6	1	1	4
2 9	6	4	2	13	5	4	4	10	4	5	1
2 4	7	4	3	6	1	3	2	11	3	5	3
2 2	5	2	3	8	2	5	1	9	4	2	3
2 3	5	2	3	11	5	3	3	7	2	4	1
2 8	10	5	5	10	3	4	3	8	5	2	1
2 7	7	2	5	7	1	2	4	13	5	3	5
2 3	9	5	4	6	1	3	2	8	3	4	1
2 6	8	3	5	9	3	5	1	9	3	5	1
3 0	8	5	3	11	5	3	3	11	5	3	3
1	4	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2

6											
2 9	7	2	5	11	2	5	4	11	2	5	4
1 7	3	1	2	7	1	2	4	7	1	2	4
2 1	5	1	4	8	1	4	3	8	1	4	3
2 3	5	1	4	9	1	4	4	9	1	4	4
2 1	5	4	1	8	4	1	3	8	4	1	3
3 7	9	5	4	14	5	4	5	14	5	4	5