

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión  
de Servicios Ambientales S.A.C. 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales

**Autor:**

Alberto Taipe Diaz

**Asesor:**

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Lima, abril de 2022

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

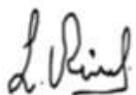
Alberto Taipe Diaz, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA GESTIÓN DE SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C. 2021”** constituye la memoria que presenta el Bachiller Alberto Taipe Diaz para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Cusco, a los 22 días del mes de Abril del año 2022



---

Mg. Lizardo Vásquez Villanueva



---

Alberto Taipe Diaz

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 12 días del mes de abril del año 2022 siendo las 10:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Alcides Alberto Flores Saenz el secretario: Lic. Carlos Eduardo Corrales Baldoceca como miembro: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla y el asesor Mg. Lizardo Vásquez Villanueva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021" del Bachiller:

a. Alberto Taipe Diaz

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Alberto Taipe Diaz

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

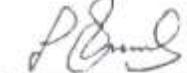
Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente



Secretario



Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro



Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

# Trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021

Alberto Taipe Diaz<sup>1</sup>

[albertotaipe@upeu.edu.pe](mailto:albertotaipe@upeu.edu.pe)

## Resumen

*El ámbito empresarial es competitivo al desarrollar y ejecutar actividades sin accidentes. El objetivo de esta investigación es determinar la relación de trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional no experimental de naturaleza transversal. La encuesta y cuestionario midió las variables a través de plataformas virtuales. La población y muestra estuvieron conformadas por 1000 y 517 talentos humanos. Es de tipo probabilístico aleatorio simple, por asignación proporcional. Los resultados evidenciaron la relación significativa de trabajo en equipo y clima organizacional; además, la relación de trabajo en equipo con las dimensiones estructura, responsabilidad y recompensa. En conclusión, mejorar el trabajo en equipo mejora el clima organizacional. El trabajo en equipo tiene un proceso de adaptación. La percepción del clima organizacional satisface necesidades. La estructura organizacional permite integrarse y desarrollarse, la responsabilidad empresarial tiene objetivos hacia las personas, las recompensas atraen personas calificadas con alto desempeño.*

*Palabras clave: trabajo en equipo; clima organizacional; estructura; responsabilidad; recompensas; comunicación*

\*\*\*\*\*

## *Teamwork and organizational climate of the company Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021*

### **Abstract**

*The business environment is competitive when developing and executing activities without accidents. The objective of this research is to determine the relationship between teamwork and organizational climate in the company Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. The methodology was a quantitative approach, now experimental correlational descriptive design of a cross sectional nature, the survey and a questionnaire measured the variables through virtual platforms. The population and sample were made up of 1000 and 517 human talents. It is of a simple random probabilistic type, by proportional allocation. The results evidenced the significant relationship of teamwork and organizational climate, in addition to the relationship of teamwork with the dimensions structure, responsibility and reward. In conclusion, improving teamwork improves the organizational climate. Teamwork has an adaptation process. The perception of the organizational climate satisfies needs. The organizational structure allows integration and development,*

---

<sup>1</sup> Bachiller en Administración y Negocios Internacionales de la EP. Administración

*corporate responsibility has objectives towards people, rewards attract qualified people with high performance.*

*Keywords: teamwork; organizational climate; structure; responsibility; rewards; communication*

## **1. Introducción**

En la actualidad, las organizaciones tienen cambios acelerados, buscando constantemente ser mejor e innovador en la gestión del conocimiento (Torres et al., 2018), para mantenerse a un nivel superior frente a la competencia; asimismo, el ámbito donde desarrollan sus operaciones es competente y especializado (Del Valle Chirinos et al., 2018). Las organizaciones necesitan de las personas para alcanzar el éxito. Las personas (trabajadores, colaboradores, capital intelectual, talento humano) necesitan de las organizaciones para cumplir sus objetivos personales, desarrollando sus conocimientos y competencias en la organización (Alles, 2005; Chiavenato, 2002; Vallejo, 2015). Por este motivo, realizar el trabajo en equipo genera beneficios de productibilidad y rentabilidad financiera (Bagner y Zárraga, 2002), reflejándose en un clima organizacional propio, equilibrado y armonioso. El talento humano realiza sus actividades con satisfacción tomando decisiones en favor de la empresa (Gonzales y Ospina, 2015).

Es así como el trabajo en equipo está conformado por personas con habilidades sociales y aprendizaje cooperativo (Iborra y Dasí, 2012; Moreno et al., 2014); además, su desarrollo, entrenamiento, control, reuniones antes y después de la actividad genera impacto en la dirección de empresas (Amaya et al., 2015; Ardila y Gómez, 2005; Laredo, 2014). De igual manera, para Ferrada y Contreras (2021), realizar y enseñar actividades en equipo tiene beneficios para la empresa, también para los integrantes, fortaleciendo la integración del equipo. La participación constante en las tareas y solución de problemas genera la mejora en los procesos de la empresa. Sin embargo, Mendoza (2017); Salguero y García (2019) sostienen que sin comunicación, liderazgo y relaciones humanas no hay trabajo. Por otro lado, Gonzales y Ospina, (2015) y León (2013) concluyen que, el éxito de cualquier actividad humana, en el área del talento humano, se basa en la necesidad de todos los miembros o integrantes del equipo deben tener

presente la meta en común; en cambio, Valera (2019) expresa, los líderes al identificar los factores que se relacionan con el compromiso organizacional generan efectividad del control y supervisión en los equipos virtuales de trabajo.

Para implementar un método o sistema de trabajo en equipo en una empresa, organización e institución se debe realizarse con un proceso de concientización, entrenamiento e información necesaria a todos los niveles jerárquicos de la empresa, necesitando un periodo largo de adaptación en la optimización de resultados y su consolidación permanente en el tiempo (Manchola, 2011; Sáenz, 2005). Por otra parte, Ander y Aguilar (2001) indican que un equipo de trabajo bien constituido, dinámico y comprometido puede cambiar las deficiencias administrativas.

Por otro lado, Cutipa (2015); Ramirez y Domínguez (2012) sostienen que el clima organizacional es la percepción del talento humano donde se desarrolla la empresa; para su éxito, productibilidad y eficacia organizacional depende del compromiso de los colaboradores, y estos reflejan salud y bienestar. Además, Cabrera y Trigos (2016) manifiestan que el clima organizacional es valorado e incrementa cuando la organización tiene y dispone de condiciones físicas y materiales para el desarrollo de sus actividades. Aparte de eso, Bohórquez y Andrade, (2020); Copelo y Espinoza (2017) indican que al mejorar el clima organizacional se incrementa el desempeño laboral de los trabajadores, generando beneficios económicos para toda la empresa y sus integrantes. Por otro lado, Alcover et al. (2012), al realizar las interacciones e intercambio de ideas con otras personas, tiene en cuenta el nivel, la calidad en las relaciones y conexiones porque estas construyen las estructuras sociales en las organizaciones. También, Pereira y Solís (2019) expresan que, en una institución donde la armonía y empatía se encuentran a un nivel bueno, mantienen las conexiones y relaciones sociales con calidad, respetando los aspectos socio demográficos como el nivel de educación, edad y antigüedad en el cargo. Se convierten en modelos idóneos para atraer profesionales competentes para desarrollar tareas y metas de manera eficiente.

Sin embargo, Perez (2014) menciona que la dirección de una empresa, basada en una administración por resultados, donde el clima organizacional es negativo, no influye en el trabajo en equipo; los resultados positivos influyen directamente en el

rendimiento y satisfacción del talento humano. En cambio, Jijón y Fierro (2016) sostienen que un liderazgo ineficaz, sin capacidad de comunicación, integridad y empatía con todos los integrantes de la empresa conlleva a un clima organizacional negativo. Así mismo, si los factores externos del ambiente donde se encuentran laborando los colaboradores, muestran problemas, se percibe incertidumbre y creará un clima organizacional desfavorable (Pupo et al., 2018). Por este motivo, Delgado y Jaik (2017) recomiendan, para mejorar el clima del ambiente laboral de una institución u organización, que se debe seguir los principios de Likert y Gibson (1986) con un proceso gradual de implementación, contando con el apoyo de un experto en la materia. Por otra parte, el clima organizacional es medible en función a la estructura organizacional y comportamientos de los trabajadores (Cardona y Zambrano, 2014; Serrano y Portalanza, 2014; Zambrano et al., 2017).

Ciertamente, las investigaciones realizadas anteriormente, sobre el trabajo en equipo y clima organizacional, tienen como resultado final la relación significativa o correlación positiva entre las dos variables de estudio de estudio que es el trabajo en equipo y clima organizacional (Gonzales y Ospina, 2015; Gonzáles, 2011; Pupo et al., 2018); igualmente, Salazar (2017) da a conocer a mejor clima organizacional mejor trabajo en equipo.

La investigación es importante porque determina y analiza cómo se realiza el trabajo en equipo, su proceso de adaptación por parte del talento humano y la influencia que genera en el clima organizacional de la empresa, para entender, mejorar y tomar decisiones ante nuevos desafíos. Por este motivo, el objetivo principal y específicos de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y clima organizacional, así como la relación que existe entre la variable trabajo en equipo con las dimensiones de la variable clima organizacional como la estructura, responsabilidad y recompensas a través de un estudio cuantitativo. Es de diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional, bajo un instrumento estructurado y aplicado al talento humano de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C.

## **2. Revisión de la literatura**

## 2.1 Trabajo en equipo

Está conformado por personas que tienen colaboración y contacto regular en sus actividades de trabajo (Newstrom, 2011), con permanente interacción de pensamientos, acciones y creencias; de tal forma que, el logro (Franklin y Krieger, 2011; Gutierrez, 1996) aplica y desarrolla conocimientos y habilidades complementarias, uniendo sus capacidades, (Ander y Aguilar, 2001; Borrell, 2000; Katzenbach y Smith, 1996; Robbins y Judge, 2009; Slocum y Hellriegel, 2009), en armonía, con un propósito común de objetivos, rendimiento y enfoque (Amorós, 2007; Barroso, 2007); Baguer (2001) bajo la dirección de un líder.

**Dimensiones.** Katzenbach y Smith (1996, citado en Lucas, 2012) consideran las siguientes dimensiones: el conocimiento, habilidades, comunicación, conflicto, aceptación del riesgo, reconocer los intereses, logros. Asimismo, Gutierrez (1996) da énfasis que sus principales características o elementos son la colaboración, interacción, interdependencia, conocimiento, roles y objetivos; además, Newstrom (2011) menciona cuando el trabajo en equipo se encuentra maduro o desarrollado tiene los siguientes elementos: colaboración, supervisión, enfoque en la actividad, liderazgo y conflicto.

Para el estudio, se utilizaron las dimensiones de Ander y Aguilar (2001, citado en Vásquez, 2019) que son cuatro y se desarrollan de la siguiente manera: **la planificación de trabajo**, es un proceso direccionado a planear, como se ejecutará en un tiempo cercano, los objetivos, lineamientos, valores y estrategias, disponiéndose el talento humano para su conocimiento y utilización; **manejo de conflictos**, es la forma cómo prevenir y solucionar diferencias laborales, el acuerdo será para las dos partes (Ander y Aguilar, 2001; Bernal y Sierra, 2008); **la autogestión**, es toda capacidad de gestión por cuenta propia, en el ámbito organizacional, es un sistema donde participan los trabajadores en la toma de decisiones (Newstrom, 2011; Ramírez, 2009; Real Academia Española, 2014); **comunicación**, es el intercambio o transferencia de información entre una persona con otra (Newstrom, 2011; Ramírez, 2009).

## 2.2 Clima organizacional

Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización (Reichers y Schneider, 1990, citado en Alcover et al., 2012; Maldonado, 2017; Rojas,

2009) o medio ambiente de trabajo (Litwin y Stringer, 1968, citado en Sotelo et al., 2012). Mediante estas percepciones (Aamodt, 2010; Brunet, 2006), se puede analizar la relación entre las características propias de la empresa y el rendimiento que este obtiene de sus colaboradores (Chiavenato, 2001). Para Delgado et al. (2013), son procesos de adaptación a situaciones, para satisfacer necesidades y mantener un equilibrio individual.

**Dimensiones.** Según Maldonado (2017), el ambiente de una organización se origina por factores de liderazgo, estructura, comunicaciones, relaciones, interacciones, sistemas de incentivos, apoyo social; además, Brunet (2006) menciona que, las dimensiones deben medir y mostrar el clima de una empresa como el nivel de autonomía individual, grado de estructura con obligaciones, recompensas, consideración, agradecimiento y apoyo patronal. También, Schnededir y Bartlett (1968 citado en Brunet, 2006) consideran el apoyo patronal, estructura, implicación con los nuevos empleados, conflictos interagencias, autonomía, grado de satisfacción. Asimismo, Chiavenato (2001) menciona las dimensiones de autonomía, conflicto, cooperación, recompensa, motivación y relaciones.

Para nuestra investigación, se utilizó el instrumento de Litwin y Stringer (1968, citado en León, 2017) considera las siguientes dimensiones: **la estructura**, conformada por principios, criterios, técnicas y estrategias que facilitaran el trabajo de la organización y que esta se encuentre formada jerárquicamente, con fortalezas y su capacidad de respuesta sea mejor ante nuevos retos (Franklin y Krieger, 2011; Gibson et al., 2009; Bateman y Snell, 2009); **responsabilidad**, es el compromiso y exigencias del individuo, área administrativa o empresa para cumplir acciones propias y rendir cuentas a los implicados (Franklin y Krieger, 2011); **la recompensa**, son incentivos que estimulan comportamientos dentro de una organización (Chiavenato, 2011).

### 3. Materiales y métodos

La metodología es un proceso de investigación y contiene conexión, objetividad, para que otros puedan utilizar y mejorar (Hernández et al., 2014; Vara, 2012). Por consiguiente, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de naturaleza transversal,

porque busca encontrar la relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. La obtención de datos se dio en un momento dado, partiendo de la revisión de las variables para medirlos en términos estadísticos, contenidas en los modelos de Vásquez (2019) y Litwin y Stringer (1968, citado en León, 2017); tiene un enfoque cuantitativo de diseño no experimental; no pretende intervenir o manipular las variables de forma deliberada, solo se observan los fenómenos de su contexto natural, para después estudiarlos (Hernández y Mendoza, 2018).

Ahora bien, el escenario de estudio fue la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Para ello, se gestionaron los permisos correspondientes en el área de gerencia de recursos humanos. La población son los actores y el objeto de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018; Ponce y Pasco, 2015) y está constituida por 1000 talentos humanos; además, para Vara (2012), la muestra es parte de la población, de tipo probabilístico aleatorio simple; si la muestra es grande, los resultados son más confiables. Para determinar la muestra se utilizó la fórmula estadística de poblaciones finitas.

**Figura 1.** Fórmula para hallar la muestra

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{(1000)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.03)^2(1000 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

Fuente: Vara (2012)

Datos: n=número de la muestra, N=población total=1000, z=nivel de confianza=1.96, p=probabilidad de éxito o proporción esperada=0.5, q=probabilidad de fracaso=0.5, d=error máximo tolerable=3%=0.03, desarrollando la operación. En la formula, se obtiene la muestra de 517 talentos humanos. Asimismo, según Vara (2012), recolectar los datos significa a) seleccionar un instrumento de registro/medición ya existente o desarrollar uno propio, b) aplicar el instrumento, c) preparar los datos obtenidos para analizarlos correctamente (p. 243). Según Hernández et al., (2014) y Ortiz (2007), la técnica e instrumento fue la encuesta y el cuestionario con preguntas relacionadas a las variables de la empresa a nivel nacional por medio del área de recursos humanos (Arias, 2020; Valera, 2019). Del mismo modo, Chiavenato (2002)

manifiesta que la empresa tiene que crear nuevas formas para comunicarse, difundir la información hacia el talento humano, con beneficio mutuo; para ello, se recolectaron los datos por instrumentos que fueron aprobados y utilizados en nuestro medio, véase la tabla 1. También, se aplicó el método de la escala de Rensis Likert, alternativas con respuestas múltiple de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre; dándole un puntaje del 1 al 5 respectivamente (Palella y Martins, 2012). Para el trabajo en equipo, se utilizó el instrumento de Vásquez (2019) con cuatro dimensiones y 21 ítems distribuidos de la siguiente manera: planificación de trabajo (05), autogestión (04), comunicación (06) y conflictos (05). La confiabilidad del instrumento se determinó por el coeficiente de Alfa de Cronbach de  $\alpha=0.958$  con nivel alto. Para medir la variable clima organizacional, se utilizó el instrumento del modelo de Litwin y Stringer (1978, citado en León, 2017); este último autor adecuó y aplicó el instrumento en nuestro medio con resultados positivos; tiene 03 dimensiones, 24 ítems. Su distribución es como sigue: estructura (06), responsabilidad (08) y recompensas (10). Su valor del coeficiente de Alfa de Cronbach fue  $\alpha=0.978$ ; tiene nivel alto. Sin embargo, los instrumentos indicados líneas arriba también fueron revisados, adaptados y validados para la presente investigación por 05 expertos en la materia, véase la tabla 2 (Hernández y Mendoza, 2018). Entonces, la validez del instrumento se calculó mediante promedio de los resultados del coeficiente V de Aiken, cuantificando la relevancia de los ítems. Se tuvo una validez de 0.94 para ambas variables (Collet et al., 2018; Ecurra, 1988; Martin y Molina, 2017); luego, la confiabilidad del instrumento se comprobó aplicando una prueba piloto (García et al., 2020; Tamayo, 2011) a 31 encuestados, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach a partir de la consistencia de los ítems. Los rangos considerados de confiabilidad fueron 0.00-0.20 (muy baja); 0.21-0.40 (baja); 0.41-0.60 (media); 0.61-0.80 (alta); 0.81-1.00 (muy alta) (Aiken, 2003; Hernández et al., 2014; Palella y Martins, 2012; Ríos, 2017; Ruiz, 2013). También, la recopilación de la data fue a través del formulario de Google y se extrajo la data en Microsoft Excel. El análisis de datos fue en el software estadístico SPSS versión 25 usando técnicas analíticas probadas y acreditadas (Bell, 2002; Nel, 2014; Vara, 2012). Así pues, para la interpretación de los datos se usó el coeficiente de Rho Spearman, considerando los datos no paramétricos y los niveles de relación 0.00 (no existe correlación), +0.01 - +0.10 (correlación positiva débil), +0.11 -

+0.50 (correlación positiva media), +0.51 - +0.75 (correlación positiva considerable), +0.76 - +0.90 (correlación positiva muy fuerte), +0.91 - +1.00 (correlación perfecta) (Conteras y Vargas, 2021; Mondragón, 2014).

<b>1. Variable: Trabajo en equipo</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Validación/ Confiabilidad</b>
<b>Planificación del trabajo</b>	Conocimiento de la misión	1	Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Casi siempre=4, Siempre=5	Vásquez (2019), fue elaborado, validado y utilizado en Perú	0.94
	Conocimiento de la visión	2			
Objetivos	3				
Asignación de roles	4				
Planificación	5				
<b>Autogestión</b>	Coordinación	6			
	Establecimiento de objetivos	7			
	Relación	8			
<b>Comunicación</b>	Creatividad en el equipo	9			
	Saber escuchar	10			
	Feed – back	11, 12			
	Saber preguntar	13			
<b>Conflictos</b>	Empatía	14, 15, 16			
	Sugerencias	17			
	Interés	18			
	Necesidades	19			
	Valores y principios	20			
	Negociación	21			
<b>2. Variable: Clima organizacional</b>					
<b>Estructura</b>	Libertad de expresión	22	Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Construido por (Litwin y Stringer 1978) y adaptado, validado y utilizado en Perú por (León, 2017)	0.94
	Trato justo	23, 24			
	Valores colectivos	25			
	Optimidad	26			
	Honestidad	27			
<b>Responsabilidad</b>	Orientado al logro	28, 29, 30			
	Conocimientos de objetivos	31			
	Liderazgo participativo	32, 33			
	Desempeño	34, 35			
<b>Recompensa</b>	Logros	36, 37, 38			
	Estabilidad	39, 40			
	Capacitación	41, 42			
	Incentivos	43			
	Reconocimientos	44			
	Ascenso	45			
					Alfa de Cronbach 0.978

Fuente: Vásquez (2019), y Litwin y Stringer (1978, citado en León (2017), se adaptó a la presente investigación.

**Tabla 2.** Instrumento de la variable trabajo en equipo y clima organizacional

<b>Trabajo en equipo</b>	
<b>Dimensión: Planificación del trabajo</b>	
<b>ítems</b>	
Reconozco cuál es la misión cuando trabajo en equipo.	1
Comprendo cuál es la visión de la empresa.	2
Defino bien mis objetivos para desarrollar la tarea en equipo.	3
Asumo mi rol con responsabilidad, sin interferir con los demás.	4
Contribuyo en la planificación de tareas, materiales y tiempo.	5
<b>Dimensión: Autogestión</b>	
Trabajo de manera coordinada en la planificación.	6
Establezco bien los objetivos para el cumplimiento de la tarea.	7
Me relaciono con mis compañeros.	8
Soy creativo cuando trabajo en equipo.	9
<b>Dimensión: Comunicación</b>	
En las charlas diarias escucho con atención e interés sin interrumpir.	10
Pongo en práctica los procesos establecidos por la empresa.	11
Se me complica cumplir con los procesos establecidos por la empresa.	12
En las charlas diarias intervengo en forma necesaria, correcta y oportuna.	13
Frente algún problema o necesidad comento lo sucedido a mi compañero.	14
Me comunico apropiadamente con los integrantes del equipo.	15
La comunicación entre los compañeros de trabajo se basa en la empatía y respeto mutuo.	16
<b>Dimensión: Conflictos</b>	
Acepto las sugerencias propuestas por mis compañeros.	17
Mi jefe inmediato interviene en la solución de un conflicto de interés personal.	18
Reconozco las necesidades de los demás, sin esperar que me lo digan.	19
Siento que mis valores y principios son aceptados por mis compañeros.	20
Resuelvo mis diferencias con mis compañeros negociando las alternativas de solución.	21
<b>Clima organizacional</b>	
<b>Dimensión: Estructura</b>	
Expreso mis opiniones con libertad y estas son reconocidas por mi jefe inmediato.	22
El área de recursos humanos brinda un trato justo e imparcial a todos los trabajadores.	23
Los jefes inmediatos brindan un buen trato a todo su personal.	24
En la empresa, se practican los valores como: cuidado, excelencia, foco en el cliente, compromiso, alegría.	25
Los enunciados informativos de las diferentes áreas llegan óptimamente a todos los integrantes de la empresa.	26
Los trabajadores asumen sus errores.	27
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>	
Los jefes de área apoyan y motivan a mejorar las actividades laborales con responsabilidad.	28
La gerencia confía en los supervisores de las diferentes áreas para el logro de los objetivos.	29
El logro de los objetivos de la empresa satisface sus necesidades económicas y personales.	30
Los jefes de área lo comprometen a ser parte activa para el logro de los objetivos de la empresa.	31
Mi jefe inmediato, me considera para que forme y dirija equipos de trabajo.	32
Me gustaría asumir nuevas responsabilidades y liderazgo en mi trabajo, además de las que tengo actualmente.	33
Mi estabilidad laboral está sujeta a mi desempeño laboral.	34
Cuento con los equipos y recursos necesarios para el óptimo desempeño de mis funciones.	35
<b>Dimensión: Recompensa</b>	
Estoy conforme con la remuneración que percibo por los logros del trabajo alcanzado.	36
La empresa promueve políticas de remuneración por horas extras por los logros del trabajo alcanzado.	37
Mi remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones o empresas.	38

Me siento seguro(a) en el puesto de trabajo que ocupo.	39
Las funciones que realizo contribuyen a mi estabilidad en el trabajo.	40
La empresa proporciona capacitación oportuna a mis necesidades y funciones que realizo.	41
Los jefes de área otorgan al personal oportunidades para su desarrollo profesional.	42
La empresa promueve incentivos al esfuerzo del personal.	43
La empresa realiza el reconocimiento al esfuerzo del personal.	44
Mi trabajo es valorado en forma adecuada y permanente, permitiendo el ascenso a nuevos cargos.	45

Fuente: Vásquez (2019) y Litwin y Stringer (1978, citado en León, 2017), se adaptó a la presente investigación.

#### 4. Resultados

Análisis sociodemográfico. La tabla 3 muestra las características demográficas del talento humano de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C., respecto a la edad, sexo, grado de instrucción, estado civil, cargo y servicios. La misma está compuesta por la mayoría de edad entre 31-40 años con un 39.7%, seguido del rango de 20-30 años con un 36.8%, los cuales pertenecen a la generación “Y” o millennial, caracterizados por estar inmersos con la tecnología, optimistas, liberales, conscientes de los cambios del mundo (Conteras y Vargas, 2021; Díaz et al., 2017). El género masculino representa el 90.3%. Según el grado de instrucción, el 33.7% tiene secundaria, el 32.7% es técnico; la empresa tiene que capacitar permanentemente para lograr un servicio de calidad; el talento humano se encuentra soltero con un 37.3%, seguido por el conviviente con 36.0%; la empresa debe generar oportunidades laborales pensando en los grupos representativos, realizando la correcta retención del talento humano. En cuanto al cargo de funciones, el 39.5% respondió ser conductor; entonces, debe incrementarse las capacitaciones a los conductores. Finalmente, el servicio que presta en mayor cantidad es de residuos con 34.0%, seguido de sanitarios y equipos portátiles con el 32.3%. La empresa debe enfocarse en brindar atención y seguimiento a estos dos servicios para su mejora continua.

**Tabla 3.** Análisis sociodemográfico

DATOS		Frecuencia	Total	Porcentaje	Total
Edad	20-30	190	517	36.8%	100%
	31-40	205		39.7%	
	41-50	101		19.5%	
	51-A más	21		4.0%	
Sexo	Femenino	50	517	9.7%	100%

	Masculino	467		90.3%	
<b>Grado de instrucción</b>	Primaria	3	517	0.6%	100%
	Secundaria	174		33.7%	
	Técnico	169		32.7%	
	Universitario	123		23.8%	
	Posgrado	48		9.2%	
<b>Estado civil</b>	Casado	132	517	25.5%	100%
	Conviviente	186		36.0%	
	Divorciado	6		1.2%	
	Soltero	193		37.3%	
<b>Cargo</b>	Administrador	71	517	13.7%	100%
	Auxiliar	156		30.2%	
	Conductor	204		39.5%	
	Supervisor	86		16.6%	
<b>Servicio</b>	Administración	81	517	15.7%	100%
	Desinfección	80		15.5%	
	Mantto. Solpleteo limpieza y lavado de equipos mineros	13		2.5%	
	Residuos	176		34.0%	
	Sanitarios y equipos portátiles	167		32.3%	

Fuente: Datos generados por SPSS versión 25.0 en español

Análisis descriptivo de variables y dimensiones. La tabla 4 presenta los niveles de las variables estudiadas en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Las actividades se desarrollan con un trabajo en equipo en un nivel de 42.4% y el talento humano percibe un clima organizacional con un nivel medio de 42.0%.

**Tabla 4.** Análisis del baremo de variables

Variable	Trabajo en equipo		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	156	30.1%	157	30.3%
<b>Medio</b>	219	42.4%	217	42.0%
<b>Alto</b>	142	27.5%	143	27.7%
Total	517	100%	517	100%

Fuente: Datos generados por SPSS versión 25.0 en español

La tabla 5 presenta los niveles de las dimensiones de las dos variables estudiadas. Para realizar el trabajo en equipo, el talento humano realiza la planificación de trabajo con nivel alto de 52.2%, la autogestión tiene un nivel alto de 47.4%. La comunicación se desarrolla a un nivel medio con el 43.7%; al desarrollar las actividades se dan los conflictos a un nivel medio con un 42.4%. En cuanto a la variable clima organizacional de la empresa, los niveles percibidos internamente por el talento humano son: la dimensión estructura, se percibe a un nivel medio con un 43.5%; en cuanto a la

responsabilidad que tiene la empresa con el talento humano, es a un nivel medio de 40,6%. Finalmente, las recompensas están a un nivel de 41.2%.

**Tabla 5.** Baremo de las dimensiones de las dos variables

	<b>Trabajo en equipo</b>				<b>Clima organizacional</b>			
	<b>Planificación de trabajo</b>				<b>Estructura</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Frecuencia	171	76	270	517	170	225	122	517
Porcentaje	33.1%	14.7%	52.2%	100%	32.9%	43.5%	23.6%	100%
	<b>Autogestión</b>				<b>Responsabilidad</b>			
Frecuencia	189	83	245	517	179	210	128	517
Porcentaje	36.5%	16.1%	47.4%	100%	34.6%	40.6%	24.8%	100%
	<b>Comunicación</b>				<b>Recompensa</b>			
Frecuencia	164	226	127	517	164	213	140	517
Porcentaje	31.7%	43.7%	24.6%	100%	31.7%	41.2%	27.1%	100%
	<b>Conflictos</b>							
Frecuencia	165	219	133	517				
Porcentaje	31.9%	42.4%	25.7%	100%				

Fuente: Datos generados por SPSS versión 25.0 en español

Análisis de correlación de la hipótesis principal y específicos. Para comprobar la hipótesis principal, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman, se procedió determinar la relación que existe entre la variable trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. Regla de decisión: si el valor de Sig. (bilateral) =  $P > 0.05$ , se acepta la hipótesis principal y secundarias; por el contrario, si el valor de Sig. (bilateral) =  $P < 0.05$ , se rechaza la hipótesis principal y secundarias.

La tabla 6 muestra un valor de coeficiente de correlación de 0.525 y el valor de Sig. (bilateral) o  $P = 0.000$  es menor a 0.05; por lo tanto, hay relación estadística significativa o existe correlación positiva considerable. Es decir, para que exista trabajo en equipo debe haber un clima organizacional y para que exista un clima organizacional debe haber trabajo en equipo, la relación es real. Por lo tanto, la hipótesis general se acepta o es verdadera; existe relación entre el trabajo en equipo y clima organizacional de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021

**Tabla 6.** Análisis de correlación hipótesis principal

<b>Correlación entre el trabajo en equipo y clima organizacional</b>				
			<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Clima organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	Coeficiente de correlación	1,000	.525**
		Sig. (bilateral) = P		.000

		N	517	517
	<b>Clima organizacional</b>	Coefficiente de correlación	.525**	1,000
		Sig. (bilateral) = P	.000	
		N	517	517
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)				

Fuente: Datos generados por SPSS versión 25.0 en español

La tabla 7 muestra las hipótesis específicas. Existe relación significativa; para ello, se procedió a correlacionar la variable trabajo en equipo con las dimensiones del clima organizacional. El coeficiente de correlación de trabajo en equipo, con la dimensión estructura, es 0.565 y el valor P = 0.000; este valor es menor a 0.05. Por lo tanto, hay correlación estadística significativa o correlación positiva considerable. El coeficiente de correlación entre el trabajo en equipo y la dimensión responsabilidad es de 0.528 y el valor de P = 0.000; por lo tanto, es menor a 0.05, indicando que existe correlación positiva considerable. Finalmente, la correlación de trabajo en equipo con la recompensa es de 0.396 y P = 0.000, este valor es menor a 0.05, indicando la correlación es positiva media. Por lo tanto, la relación es real o existe relación estadística significativa. Las hipótesis específicas planteadas son verdaderas; existe relación entre el trabajo en equipo con la estructura en el talento humano de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021. También existe relación entre el trabajo en equipo con la responsabilidad en el talento humano de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021. Finalmente, existe relación entre el trabajo en equipo con las recompensas en el talento humano de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. 2021; es decir, cuando las dimensiones de estructura, responsabilidad y recompensas se incrementan o mejoran individualmente también mejora el trabajo en equipo.

**Tabla 7.** Análisis de correlación de las hipótesis específicas

<b>Correlación entre el trabajo en equipo y las dimensiones del clima organizacional</b>				
<b>Dimensiones del clima organizacional</b>	<b>Trabajo en equipo</b>			
	<b>Rho de Spearman</b>	<b>Sig. (bilateral) = P</b>	<b>N</b>	<b>Correlación</b>
<b>Estructura</b>	.565**	.000	517	Positiva considerable
<b>Responsabilidad</b>	.528**	.000	517	Positiva considerable
<b>Recompensa</b>	.396**	.000	517	Positiva media
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)				

Fuente: Datos generados por SPSS versión 25.0 en español

## 5. Discusión

El presente estudio buscó la existencia de la relación significativa del trabajo en equipo y clima organizacional, también la relación de todas las hipótesis específicas planteadas. Por tal motivo, para demostrar nuestra hipótesis principal se procedió con la revisión de la literatura correspondiente al tema, adecuar y diseñar un instrumento para medir las dos variables y dimensiones de estudio. La encuesta se desarrolló en todos los proyectos del territorio nacional donde se encuentra la empresa, utilizando plataformas virtuales. También se utilizó, como apoyo, los diferentes medios de comunicación. La situación y contexto del Covid-19, a nivel mundial, obligó a todas las empresas a cambiar y adecuarse en la forma de comunicarse con los integrantes de la empresa y clientes. Coincidiendo con Arias (2020) y Valera (2019), la muestra fue de 517 talentos humanos. Los resultados encontrados en la correlación de la variable trabajo en equipo y clima organizacional por medio del coeficiente de Rho Spearman fue de 0.525 mayor al valor de Sig. (bilateral) p “P” igual a 0.000; existe relación verdadera o correlación positiva considerable, coincidiendo con la correlación encontrada en el estudio de Gonzales y Ospina, (2015), Gonzáles, (2011), Pupo et al., (2018) y Salazar, (2016).

Para hallar las hipótesis específicas de existencia de relación significativa de la variable trabajo en equipo, con las dimensiones de la variable clima organizacional como la estructura, responsabilidad y recompensas, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman con resultados de relación estadística significativa. Por consiguiente, las correlaciones de trabajo en equipo, con las dimensiones de estructura, son iguales a 0.565; con la responsabilidad, es de 0.528. Por último, con la recompensa de 0.396, son mayores al valor P, siendo igual a 0.000. Corroborando las hipótesis específicas planteadas son aceptadas y concuerdan con las afirmaciones de Borrell (2000): cuando mejoran los factores de estructura, responsabilidad y recompensas mejora también el trabajo en equipo; sin embargo, en la investigación del estudio de caso del autor Sáenz (2005), cuando se introduce un nuevo método a la empresa la estructura cambia para mejorar, el talento humano necesita tiempo para adecuarse, la responsabilidad debe ser compartida y si mejora las recompensas mejora el trabajo en equipo.

Como se realiza el trabajo en equipo, según los encuestados, el 42.4% indica que existe un nivel medio, el 30.1% con un nivel bajo y el 27.5% es a un nivel alto. Estos

datos tienen diferencias pequeñas, considerando los valores del nivel medio y alto; por ser positivos, resulta más del 50%, mayor al nivel bajo. Este dato afirma la implementación de un sistema de trabajo en equipo en una empresa; tiene un proceso de concientización, necesita un tiempo de adaptación, coincidiendo con los autores (Manchola, 2011; Sáenz, 2005; Ander y Aguilar, 2011). La percepción del talento humano sobre el clima organizacional en la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. tiene un nivel medio con un 42.0%, el nivel bajo es de 30.3% y el nivel alto de 27.7%, según los datos adquiridos. En el estudio se considera un clima organizacional favorable para el talento humano, corroborando una de las características de la empresa: cuidar la estabilidad laboral dentro de la empresa a favor del talento humano. Estos datos discrepan con los datos obtenidos del clima organizacional a un nivel bajo de 2.31% en el estudio de Del Valle Chirinos et al., (2018).

Las dimensiones son los elementos o características que conforman el trabajo en equipo. Se utilizaron las planteadas por el autor Ander y Aguilar (2001), para realizar las actividades. Se planifica el trabajo, representado con un 52.2% a un nivel alto; la autogestión tiene un nivel alto de 47.4%. El propósito de esta dimensión es obtener un resultado eficiente; la comunicación es importante antes, durante y después del trabajo en equipo. Esta dimensión mejora la fluidez para alcanzar los objetivos, como también la integración dentro de un ambiente armonioso y tiene un nivel medio de 43.7%. A comparación con el estudio de Laredo (2014), encontró el 91.0% de trabajadores que opinaron: la comunicación es fundamental en su trabajo. Finalmente, la dimensión conflictos con un nivel medio de 42.4% indica en el desarrollo del trabajo en equipo que existen intercambio de ideas, sugerencias y posiciones contrarias; el cual hace que el equipo se fortalezca en mejorar, enriquecer sus conocimientos y habilidades. De igual manera, coincide en el análisis de estudio. Existe conflicto al implementar un sistema de trabajo en equipo (Sáenz, 2005). Las dimensiones de la variable clima organizacional obtuvieron los siguientes datos. La dimensión estructura con un nivel medio de 43.5% indica que el talento humano entiende, se desenvuelve de acuerdo como está conformado la empresa internamente con sus políticas, procedimientos, estrategias y lineamientos de acción frente a inconvenientes, concuerda con el estudio de (Sotelo et al., 2012). La responsabilidad es el compromiso de cumplir con todos los integrantes de

la empresa, además los trabajadores tienen responsabilidades con la empresa, reflejándose en el valor de 40.6% a un nivel medio. Por último, la dimensión recompensa, con un valor de 41.7%, indica que, el talento humano, al realizar sus labores en la empresa, son retribuidas a un nivel medio.

## **6. Conclusiones**

La presente investigación se basó en el análisis de relación de las dos variables: trabajo en equipo y clima organizacional; también, se consideró el análisis de la relación del trabajo en equipo con las dimensiones: estructura, responsabilidad y recompensas, corroborando la existencia de relación estadística o correlación positiva, a través de la técnica del coeficiente de Rho Spearman. Las hipótesis planteadas son verdaderas, significa cuando el talento humano trabaja en equipo mejora el clima organizacional y, a la vez, la empresa tiene un clima organizacional armonioso, mejora el trabajo en equipo, percibiendo una estructura organizacional amigable, las responsabilidades de la empresa son cumplidas en favor del talento humano, se fortalece la disposición a la empresa si mejora las recompensas.

Los datos obtenidos de la investigación y la literatura revisada afirman que, trabajar en equipo es una estrategia para cualquier actividad humana tiene un proceso largo de adaptación, en su mayoría de las empresas, instituciones a nivel mundial creen saber y estar trabajando en equipo, son pocas las empresas que consiguen consolidar en el tiempo el trabajar en equipo (Amaya et al., 2015; Ander y Aguilar, 2001; Barroso, 2007; Borrell, 2000; Gonzales y Ospina, 2015; Katzenbach y Smith, 1996; Laredo, 2014; Lucas, 2012; Sáenz, 2005; Salguero y García, 2019; Varela, 2019).

El talento humano de la empresa Gestión de Servicios Ambientales S.A.C. tiene una percepción significativa de un clima organizacional favorable a un nivel medio con un valor de 42.0%; sus características propias y quienes la dirigen promueven la consolidación de satisfacer necesidades y expectativas de todos los integrantes de la empresa, promoviendo la imitación de clima organizacional por parte de otras empresas.

La variable trabajo en equipo tiene relación positiva considerable con las dimensiones estructura con 0.565 y responsabilidad con 0.528. La dimensión

recompensa tiene relación positiva media de 0.396. Las hipótesis son verdaderas pues aportar significativamente al trabajo en equipo. El talento humano, dentro de la organización, experimenta con respecto a la estructura un comportamiento positivo para integrarse y desarrollarse de manera fácil y motivado. Lo mismo se obtuvo respecto a la responsabilidad, el talento humano siente apoyo, confianza y oportunidades para el logro de sus objetivos. En cuanto a las recompensas, según los datos obtenidos, los beneficios tienen propósitos estratégicos de atraer personas calificadas, motivar para alcanzar altos niveles de desempeño, generar altos niveles de calidad por medio de sus talentos humanos, coincidiendo con (Bateman y Snell, 2009; Chiavenato, 2001; Gibson et al., 2009; Robbins y Judge, 2009).

## Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Industrial/Organizational Psychology*. [Psicología Industrial-Organizacional]. Recuperado de [https://www.academia.edu/28191642/LIBRO Psicología Industrial Organizacion al pdf](https://www.academia.edu/28191642/LIBRO_Psicología_Industrial_Organizacion_al_pdf)
- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. Recuperado de [https://www.academia.edu/17357452/Tests psicologicos y evaluacion](https://www.academia.edu/17357452/Tests_psicologicos_y_evaluacion)
- Alcover, C. M., Moriano, J. A., Osca, A., y Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Recuperado de <https://www.freelibros.me/psicologia/psicologia-del-trabajo-carlos-maria-alcover-de-la-hera>
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Recuperado de [https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo Del Talento Humano Alles 1e d](https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo_Del_Talento_Humano_Alles_1e_d)
- Amaya, A., Idagarra, D., Giraldo, V., y Gómez, L. (2015). Efectividad de un programa para mejorar el trabajo en sala de cirugía. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 43(1), 68-75. DOI: <https://doi.org/org/10.1016/j.rca.2014.09.006>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional en busca del Desarrollo de Ventas Competitivas*. Recuperado de [https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas](https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Developmento_de_Ventajas_Competitivas)
- Ander, E., y Aguilar, M. J. (2001). El trabajo en equipo. DOI: <https://doi.org/10.24965/da.v0i223.5197>

- Ardila, V., y Gómez, C. (2005) Trabajo en equipo: el caso Colombiano. *Análisis Económico*, XX (43), 147-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41304307>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Baguer, A. (2001). *Un timon en la tormenta-Comó implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/360826732/Un-Timon-en-La-Tormenta-Como-Implantar-Con-Senc>
- Baguer, A., y Zárraga, M. (2002). *¡DIRIGE! Manual de conceptos prácticos y necesarios para la gestión empresarial*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/189899573/Dirige-Angel-Baguer-Alcala>
- Barroso, F. (2007). *Trabajo en equipo, liderazgo y cambio organizacional*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/318240836\\_Trabajo\\_en\\_equipo\\_liderazgo\\_y\\_cambio\\_organizacional](https://www.researchgate.net/publication/318240836_Trabajo_en_equipo_liderazgo_y_cambio_organizacional)
- Bateman, T., y Snell, S. (2009). *Administración Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. Recuperado de [https://www.academia.edu/8154632/Administración\\_Liderazgo\\_y\\_Colaboración\\_en\\_un\\_mundo\\_competitivo\\_8\\_Edición](https://www.academia.edu/8154632/Administración_Liderazgo_y_Colaboración_en_un_mundo_competitivo_8_Edición)
- Bohórquez, J., y Andrade, M. (2020). Gestión directiva y clima organizacional: herramientas motivacionales en la praxis docente. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85-95. DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Borrell, F. (2000). *Cómo Trabajar en Equipo y relacionarse eficazmente con jefes y compañeros*. Recuperado de <https://qdoc.tips/queue/1-como-trabajar-en-equipo-borrell-pdf-free.html>
- Brunet, L. (2006). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Recuperado de [https://www.academia.edu/31862621/Brunet\\_El\\_clima\\_de\\_trabajo\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.academia.edu/31862621/Brunet_El_clima_de_trabajo_en_las_organizaciones)
- Cabrera, C., y Trigoso, G. (2020). Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Unión Peruana del Sur, 2015. *Valor Agregado*, 3(1), 47-60. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1265>
- Cardona, D., y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. DOI: <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2014.04.007>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de [https://www.academia.edu/40265111/Administración\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_Chiavenato](https://www.academia.edu/40265111/Administración_de_Recursos_Humanos_Chiavenato)
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Recuperado de [https://www.academia.edu/25792388/Libro\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_chiavenato](https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato)

- Collet, C., Nascimento, J. V. do, Folle, A., y Ibáñez, S. (2018). Construcción y validación de un instrumento para el análisis de la formación deportiva en voleibol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 178-191. DOI: <https://doi.org/10.6018/CPD.326361>
- Contreras, M., y Vargas, J. (2021). Conceptualización y caracterización del comportamiento del consumidor. Una perspectiva analítica generacional. *ACADEMO*, 8(1), 15-28. DOI: <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.2>
- Copelo, R., y Espinoza, O. (2017). *Relación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de Comercial Pacheco E.I.R.L., Huancayo 2014* (Tesis de Grado). <http://hdl.handle.net/20.500.12894/1276>
- Cutipa, A. (2015). Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II. *Valor Agregado*, 2(1), 67-80. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v2i1.841>
- Del Valle Chirinos, Y., Meriño, V., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Delgado, L., Vanegas, M., Carbajal, J., Enciso, E., Ferro, J., García, M., Gómez, C., Yaneth, I., Romero, D., y Sandoval, M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/334574141\\_Psicologia\\_organizacional\\_perspectivas\\_y\\_avances](https://www.researchgate.net/publication/334574141_Psicologia_organizacional_perspectivas_y_avances)
- Delgado, Y., y Jaik, A. (2017). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de <http://docplayer.es/181774874-Clima-y-compromiso-organizacional-yesenia-delgado-vazquez-adla-jaik-dipp.html>
- Díaz, C., López, M., y Roncallo, L. (2017), Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clio America*, 11(22), 188-204. DOI: <https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la variable de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Ferrada, N., y Contreras, J. (2021). Aprendizaje basado en equipos: la perspectiva de los futuros profesores. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 20(42), 117-135. DOI: <https://doi.org/10.21703/REXE.20212042FERRADA7>
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional, Enfoque para América Latina*. Recuperado de [https://www.academia.edu/39592296/Franklin\\_Krieger\\_KRIEGER\\_Enfoque\\_para\\_América\\_Latina](https://www.academia.edu/39592296/Franklin_Krieger_KRIEGER_Enfoque_para_América_Latina)
- García, A., Ramírez, M., De León, G., y Aragón, S. (2020). El emprendimiento social como una competencia transversal: construcción y validación de un instrumento de valoración en el contexto universitario. *REVESCO. Revista de estudios cooperativos*, 136(136). 1-16. DOI: <https://doi.org/10.5209/REVE.71862>

- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, R. (2009). *Organizaciones comportamiento, estructura y procesos*. Recuperado de [https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones\\_Compportamiento\\_estructura\\_y\\_procesos](https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Compportamiento_estructura_y_procesos)
- Gonzales, D., y Ospina, Y. (2015). Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, ene le área específica del talento humano. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 2(1), 22. Recuperado de <https://core.ac.uk/display/88831204?recSetID=>
- González, V. (2011). El clima de los equipos de trabajo: una propiedad configuracional. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 48-58. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1918.pdf>
- Gutierrez, H. (1996). *Calidad Total y Productibilidad*. Recuperado de [https://www.academia.edu/38931538/Calidad\\_Total\\_y\\_Productividad\\_Humberto\\_Gutierrez\\_Pulido\\_MC\\_Graw\\_Hill\\_Ed](https://www.academia.edu/38931538/Calidad_Total_y_Productividad_Humberto_Gutierrez_Pulido_MC_Graw_Hill_Ed)
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <https://dokumen.pub/qdownload/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-spanish-edition-1nbsped-1456260960-9781456260965.html>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. Recuperado de <https://dokumen.pub/qdownload/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-spanish-edition-1nbsped-1456260960-9781456260965.html>
- Iborra, M., y Dasí, À. (2012). Mejorar el trabajo en equipo: ambidiestría, comportamiento integrador y aprendizaje cooperativo, *INNOVAR*, 22(45), 127-140. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81824864010>
- Jirón, M., y Fierro, I. (2016). Liderazgo ineficaz en el clima organizacional: una revisión conceptual. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 4(2), 7-14. DOI: <https://doi.org/10.26423/RCPI.V4I2.130>
- Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (1996). *Sabiduría de los equipos, el desarrollo de la organización de alto rendimiento*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/186190805/La-Sabiduria-de-Los-Equipos-Katzenbach-Y-Smith>
- Laredo, G. (2014). Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú. *San Martín de Porres Emprendedor*, 5(1), 35-48. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1654>
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca* (Tesis de Grado). Recuperado de <https://fddocuments.ec/reader/full/aportes-del-liderazgo-la-comunicacion-y-el-trabajo-en-412-filosofia>
- León, M. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en el Hospital San Juan de Lurigancho – año 2017* (Tesis de grado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7177>

- Lucas, C. (2012). *El trabajo en equipo: un estudio de caso en la unidad de cuidados intensivos del hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10201/29618>
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Recuperado de [https://www.academia.edu/34600879/COMPORTAMIENTO\\_DESARROLLO\\_Y\\_CAMBIO\\_ORGANIZACIONAL](https://www.academia.edu/34600879/COMPORTAMIENTO_DESARROLLO_Y_CAMBIO_ORGANIZACIONAL)
- Manchola, C. (2011). *El trabajo en equipo como una opción estratégica en la empresa actual* (Tesis de maestría). Recuperado de [https://www.um.es/c/document\\_library/get\\_file?uuid=6ecd0d63-ce0c-49eb-b03c-cba98aa24cf1&groupId=15559](https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=6ecd0d63-ce0c-49eb-b03c-cba98aa24cf1&groupId=15559)
- Martín, A. y Molina, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en educación secundaria: diseño y validación de un cuestionario. *Estudios Pedagógicos*, 43(2), 195-220. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000200011>
- Mendoza, T. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Independencia- Huaraz, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12004>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. DOI: <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Moreno, B., Blanco, L. Aguirre, A., De Rivas, S., y Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas generaciones. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, 22, 585-602. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/271507225\\_Habilidades\\_Sociales\\_para\\_las\\_Nuevas\\_Organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/271507225_Habilidades_Sociales_para_las_Nuevas_Organizaciones)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Recuperado de [https://www.academia.edu/28180858/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo\\_1\\_3va\\_Edición\\_John\\_W\\_Newstrom\\_FREELIBROS\\_ORG](https://www.academia.edu/28180858/Comportamiento_humano_en_el_trabajo_1_3va_Edición_John_W_Newstrom_FREELIBROS_ORG)
- Ortiz, F. (2007). *La entrevista de investigación en las ciencias sociales*. Recuperado de <https://dokumen.pub/qdownload/la-entrevista-de-investigacion-en-las-ciencias-sociales.html>
- Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2015/09/06/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-y-feliberto-martins-pestana-2/>
- Pereira, A., y Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 95-115. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Perez, E. (2014). *Clima organizacional y equipo de trabajo de financiera Edyficar agencia Huaraz 2012* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/900>

- Ponce, M., y Pasco, M. (2015). *Guía de investigación en gestión*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/326478701 GUIA DE INVESTIGACION EN GESTION](https://www.researchgate.net/publication/326478701_GUIA_DE_INVESTIGACION_EN_GESTION)
- Pupo, B., Velázquez, R., y Tamayo, M. (2018). Impacto de los factores externos en el clima organizacional de empresas constructoras. *Ciencias Holguín*, 24(1), 84-91. Recuperado de <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1073/1158>
- RAE. (2014). Diccionario de la Real Academia Española. Recuperado de <https://es.pdfdrive.com/diccionario-de-la-lengua-espanola-e33779917.html>
- Ramírez, A., y Domínguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21-30. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782012000100021](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782012000100021)
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de Administración*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/307466939 Fundamentos de Administracion](https://www.researchgate.net/publication/307466939_Fundamentos_de_Administracion)
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html?id=1662>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* [versión PDF Document]. Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/sec5vv>
- Rojas, O. (2009). *Clima organizacional, el estado de ánimo de las organizaciones*. Recuperado de <https://recursos2puntocero.com/recursos/AES/pdf/BV-CLIMA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa: un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*. Recuperado de [https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos y Tecnicas de Investigacion Educativa Carlos Ruiz Bolivar pdf](https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigacion_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf)
- Sáenz, F. (2005). El trabajo en equipo, características y factores de implementación: un comparativo de empresas industriales en España. *Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico*, 507-532. Recuperado de <https://docplayer.es/13636706-El-trabajo-en-equipo-caracteristicas-y-factores-de-implementacion-un-co>
- Salazar, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del gobierno regional de Ancash – sede Huaraz, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12034>
- Salguero, N., y García, C. (2019). Trabajo en equipo, atención al cliente, habilidades ejecutivas, administración verdadera. *Polo del Conocimiento*, 4(11), 21-40. Recuperado de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1173/2024>

- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Slocum, J., y Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento organizacional* [versión PDF Document]. Recuperado de [https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento\\_organizacional\\_12ed\\_don\\_hellriegel\\_john\\_w\\_slocum](https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum)
- Sotelo, J., Figueroa, E., Arrieta, D., y Rubén, S. (2012). Clima organizacional en universidades públicas. *Investigación Educativa*, 12, 11-16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4025582>
- Tamayo, M. (2011). *El proceso de investigación científica*. Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/n8ncne8>
- Torres, K., Lamenta, P., y Hamidian, B. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008%0ACómo>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <https://docer.com.ar/doc/nss1ce1>
- Vara, A. (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/283724138\\_Desde\\_la\\_Idea\\_hasta\\_la\\_sustentacion\\_siete\\_pasos\\_para\\_una\\_tesis\\_exitosa\\_Un\\_metodo\\_efectivo\\_para\\_las\\_ciencias\\_empresariales](https://www.researchgate.net/publication/283724138_Desde_la_Idea_hasta_la_sustentacion_siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_Un_metodo_efectivo_para_las_ciencias_empresariales)
- Valera, N. (2019). Análisis del liderazgo y su efectividad en los equipos virtuales de trabajo, en una empresa global de diseño automotriz en la ciudad de Juárez, México. *NovaRua*, 11(19), 19-41. DOI: <https://doi.org/10.20983/novarua.2019.19.2>
- Vásquez, E. (2019). *Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los estudiantes del primer año de educación secundaria de una institución educativa* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29702>
- Zambrano, J., Ramón, M., y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022)