

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Trabajo en equipo y clima laboral, Cooperativa de ahorro y créditos
Chiquinquirá agencia Huaraz, 2016

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Huerta Rivera, Flor Jaquelin

Asesor:

Luján Torres, Jorge Alejandro

Huaraz – Perú

2017

1. PALABRAS CLAVE

TEMA: Trabajo en Equipo y Clima Laboral

ESPECIALIDAD: Administración

KEY WORDS:

TOPIC: Teamwork and Word Climate

SPECIALTY: Administration

Lineas de Investigacion

SegunCodigo OCDE:

Línea de investigación	Gestion del Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Sub – líneas o Campos de Investigacion	Comportamiento Organizacional Cultura y Clima Organizacional

2. TITULO

**Trabajo en equipo y clima laboral, Cooperativa de ahorro y
créditos Chiquinquirá agencia Huaraz, 2016**

Teamwork and work environment, Credit and savings cooperative
Chiquinquirá Huaraz agency, 2016

3. RESUMEN

La presente investigación, realizado en la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz, tuvo como propósito conocer ¿Cuáles son las características del clima laboral y del trabajo en equipo en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016?; no se formuló hipótesis, por ser de tipo descriptivo. Así mismo, se fijó como objetivo general: Determinar las características del trabajo en equipo y el clima laboral de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo, no experimental, de corte transversal, debido que las variables de estudio se analizaron en un momento dado, sin manipularlas. La población y muestra fue constituida por 10 servidores de la Cooperativa de ambos sexos, entre los 18 a 56 años de edad.

Se aplicó un cuestionario (encuesta), cuyo procesamiento se realizó en el Software SPSS versión 21, los resultados fueron analizados y discutidos, llegando a la conclusión que un 80% de los colaboradores manifiesta estar de acuerdo con la distribución del trabajo en equipo y un porcentaje similar de 70% de los mismos opina que siempre se siente satisfecho con el clima laboral dentro de la cooperativa, pudiendose verificar en las tablas y figuras presentadas en el capítulo de resultados; por tanto, la presente investigación aportara en su aprendizaje de futuros tesis que deseen conocer un poco mas acerca de las variables analizadas en esta investigación.

4. ABSTRACT

The purpose of this research, carried out in the Chiquinquirá Savings and Credit Cooperative of the Huaraz agency, was to find out what are the characteristics of the working climate and teamwork in the Chiquinquirá savings and credit cooperative of the Huaraz 2016 agency ?; no hypothesis was formulated, as it is descriptive. Likewise, the general objective was set: To determine the characteristics of teamwork and the working environment of the Chiquinquirá Credit and Savings Cooperative of the Huaraz 2016 agency. The methodology used was descriptive, not experimental, of a cross-sectional nature, due to that the study variables were analyzed at a given moment, without manipulating them. The sample population was made up of 10 cooperative servers of both sexes, between 18 to 56 years of age.

A questionnaire (survey) was applied, whose processing was carried out in the SPSS Software version 21, the results were analyzed and discussed, reaching the conclusion that 80% of the collaborators stated that they agreed with the distribution of teamwork and a similar percentage of 70% of them believe that they are always satisfied with the work environment within the cooperative, being able to verify it in the tables and figures presented in the results chapter; therefore, the present investigation will contribute in their learning to future thesis students who wish to know a little more about the variables analyzed in this investigation.

INDICE

Tema	Página N°
PALABRAS CLAVE	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	01
METODOLOGÍA	23
RESULTADOS	26
ANALISIS Y DISCUSION	53
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

NOMBRE DE TABLA Y FIGURA	Pág.
Tabla y Figura N° 01	29
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión los miembros que conforman el equipo de trabajo	
Tabla y Figura N° 02	30
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo	
Tabla y Figura N° 03	31
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo	
Tabla y Figura N° 04	32
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo	
Tabla y Figura N° 05	33
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión el jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach	
Tabla y Figura N° 06	34
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach	
Tabla y Figura N° 07	35
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buena	

Tabla y Figura N° 08	36
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el sistema de comunicaciones de la Coopach	
Tabla y Figura N° 09	37
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el manejo de conflicto en la Coopach	
Tabla y Figura N° 10	38
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión el trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido	
Tabla y Figura N° 11	39
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión el trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach	
Tabla y Figura N° 12	40
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión algunas funciones se realizan de manera virtual	
Tabla y Figura N° 13	41
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión en el equipo de trabajo se realizan tareas integradas	
Tabla y Figura N° 14	42
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión usted recibe motivación en la Coopach	
Tabla y Figura N° 15	43
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión usted se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo	
Tabla y Figura N° 16	44
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión usted percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo	

Tabla y Figura N° 17	45
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach	
Tabla y Figura N° 18	46
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach	
Tabla y Figura N° 19	47
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach	
Tabla y Figura N° 20	48
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach	
Tabla y Figura N° 21	49
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión que valores desarrollan más, cuando trabajan en equipo	
Tabla y Figura N° 22	50
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el ambiente físico de su centro de trabajo	
Tabla y Figura N° 23	51
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social	
Tabla y Figura N° 24	52
Muestra de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como influye el comportamiento organizacional dentro de la Coopach.	

5. INTRODUCCIÓN

5.1.ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

ANTECEDENTES:

De acuerdo a la indagación realizada se ha podido encontrar en el contexto internacional las siguientes investigaciones relacionadas y de importancia con la investigación:

Sigüenza (2008) Ecuador, realizó un estudio en la universidad de Guayaquil, titulado “Gestión de recursos humanos en el ilustre municipio del cantón azogues”, empleando la metodología descriptiva simple. Llegó a determinar que las empresas que valoran el talento humano son las que disponen de recursos económicos con convicción, la cual marca la diferencia frente a otras organizaciones.

Martín (2011) España, presentó el informe de investigación a cerca de la Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico, estudio descriptivo que analiza los factores que más impacta en la organización. Se llegó a determinar que la buena tarea de los recursos humanos interviene en los efectos positivos de la organización.

Cortés (2009) Mexico, realizó un estudio descriptivo para conocer el clima organizacional en el Hospital Luis Nachón. Se logró saber que el clima organizacional en el hospital no es agradable. Los servidores manifestaron que las mandos no colaboran en su actuación particular y competitiva, asimismo se carece de estímulos de reconocimiento por el desempeño. Empero, perciben que los líderes se preocupan por comprender el trabajo del personal.

López y Rodríguez (2003) Venezuela, realizaron un estudio con el propósito de establecer el clima organizacional, apreciado por los expertos de enfermería en los equipos sanatorios del hospital “Dr. César Rodríguez” en dos aspectos: Tipologías de la labor y propiedades del ambiente profesional. Este trabajo descriptivo contó con una muestra de 35 profesionales de enfermería. Para el recojo de datos se empleó un cuestionario dicotómico. Los

resultados evidenciaron mayormente respuestas desfavorables para los aspectos característicos de la labor y del ambiente profesional, las que permitieron afirmar que el clima organizacional es calificado por los expertos de la salud como conveniente para su cometido en el trabajo.

Vidaurre (2009), El Salvador, a través de su estudio diagnosticó el clima en las oficinas del área metropolitana, analizando las variables motivación y reconocimiento, sentido de dirección, comunicación e información liderazgo, adiestramiento y desarrollo, trabajo en equipo e identificación y compromiso. Los resultados dieron a conocer que existía una alto compromiso, satisfacción laboral, identificación, servicios al cliente, respeto, optimismo y orgullo de pertinencia; mientras que por otro lado una muy baja satisfacción en cuanto a calidad de servicios, comunicación y hacia los procesos. Estos resultados permitieron tomar medidas correctivas.

Asimismo, en el contexto nacional tenemos las siguientes investigaciones:

Armas (2010), Lima, presentó la tesis “Factores Asociados al clima organizacional” presentada a la Universidad César Vallejo de Lima, en relación a la ocupación de cargos según la antigüedad del personal y el desarrollo de sus aptitudes profesionales hacia determinadas áreas. Los resultados dieron a conocer que el perfil ocupacional de cada puesto de trabajo se encontraba bien definido y estructurado, sin embargo se carecía del recurso humano que lo desempeñe, debido a la forma de selección y la escasez de personal.

Lopez (2001), Lima, presentó a la universidad privada Cesar Vallejo de Lima la tesis “Productividad del capital humano en la empresa informativa”. Los resultados mostraron un gran crecimiento del sector de la informática debido a los avances tecnológicos. Asimismo, se evidenció que el capital humano es lo más influyente en la productividad de la empresa informativa sin minimizar

el rendimiento de las máquinas modernas; es decir, el trabajo producido por el profesional de informática es lo más importante.

Hurtado (2015), Trujillo, desarrolló una tesis con el objetivo de establecer la autoridad del clima profesional en la producción del personal productor agrario de Fundo Muchik – Danper Trujillo SAC. Concluyó que la comunicación en el Fundo Muchik es eficiente, crea un buen clima laboral, influye directamente y permite una mejor productividad de los trabajadores, evidenciándose en el accionar diario que realizan.

Sánchez (2005) Lima, realizó un estudio descriptivo comparativo para conocer la autoridad de la gestión universitaria en el clima organizacional en tres universidades. Esta investigación permitió conocer que en las universidades privadas la tarea, el clima y el proceder organizacional adentro del cual ejecutan su labor los empleados resultan admisibles, mientras que en la universidad pública existen falta de tarea, así como en el clima organizacional. Las universidades estudiadas sí coinciden en tener como fortaleza la motivación para el cambio organizacional.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

a) Trabajo en equipo

En toda organización moderna existe el trabajo en equipo, el éxito obedece mayormente de esta característica, siendo imprescindible la información y el encargo de los colaboradores de la organización.

Características estructurales

Todo grupo posee su distribución, son cuatro los atributos inseparables que los diferencian: composición, dimensión, estatus particular y roles diferenciados.

- ✓ **Dimensión:** el número de personas que necesita un equipo para que el encargo sea positivo depende del tipo de tareas que afrontan

y los objetivos que cumplirán. Cuanto más grande es el grupo, se observa que disminuye el sentido de responsabilidad.

- ✓ **Composición:** un grupo puede ser homogéneo o heterogéneo, en consecuencia la tarea del líder consiste en maximizar los beneficios y minimizar las desventajas. Una manera de hacerlo es destacar las cualidades de cada miembro al evaluarlos dentro del equipo.
- ✓ **Roles diferenciados:** pueden ser muy específicos o muy generales, sin embargo el rol más notorio es el del líder, quien se encarga de distribuir las funciones entre los integrantes, planificar tareas, motivar y brindar apoyo a los colaboradores. También es indispensable esclarecer los roles para que no exista imprecisión ni presión adentro del conjunto que consiga perturbar el beneficio de la organización.
- ✓ **Estatus particular:** es el prestigio o enfoque que un servidor posee en el conjunto, como resultado de poseer capacidades de liderazgo, temperamento aceptable, habilidades personales, entre otras.

Tipologías de trabajo en equipo

Kirkman, (2000). La característica que identifica el trabajo en equipo es el empowerment, incremento del compromiso y libertad de los jornaleros, y la automatización. El empowerment dio comienzo a lo que se conoce con el calificativo de ‘empowered team’, que diferencia a los conjuntos con capacidad de fallo y de cometido. En este último se delega mando y encargo, logrando el trabajo autónomo

Para **Blanchard (1997)** el empowerment es un modelo de gestión que libera el potencial que hay dentro del colaborador a través del empleo de tres estrategias:

- a) comunicar la información a todo el personal
- b) lograr la autonomía dentro de los límites de la organización
- c) reemplazar la jerarquía por equipos autodirigidos.

García (1996) propone una disminución de los niveles diferenciados a disposición que las disposiciones se van diseminando hacia los niveles menores de la categoría. Esta descongestión es fundamental en el proceso de 'autogestión' de los conjuntos.

Las características que plantea son:

- Otorga importancia a las relaciones horizontales y disminuye el número de niveles diferenciados.
- Espera que los servidores asimilen todos los encargos que ha de realizar el conjunto.
- Los guías se convierten en formadores más que en planificadores y supervisores.
- Promueve una información segregada entre los integrantes de la organización y con las empresas externas.
- La recompensa se basa en las habilidades de los colaboradores y del equipo.
- Facilita una fijación de resultados más eficiente.
- Descentraliza la toma de decisiones y aumentan la capacidad de los empleados para solucionar los problemas.

Blanchard (1986), considera que la implementación del trabajo en equipo está en función de la evolución en la que se encuentra el equipo de trabajo dentro de la empresa.

Condiciones para trabajo en equipo

✓ **Condiciones propicias**

El líder es el encargado de promover el desarrollo de los equipos a través de la formación permanente a sus colaboradores.

✓ **Formación del equipo**

El líder debe poseer las cualidades necesarias para llegar a consensos y conseguir que los colaboradores trabajen para alcanzar metas comunes.

✓ **Instaurar y esclarecer objetivos**

Todos los trabajadores de la empresa corresponden tener presente y compartir los objetivos, para saber lo que se espera del equipo.

Participación y buenas relaciones interpersonales

Se logra con un clima de obediencia, alto compromiso y familiaridad.

Comunicación y manejo de conflictos

La información es fundamental para manejar los problemas, y el líder es el indicado de solucionarlos.

Equipo de trabajo

Las características del trabajo en equipo en una organización empresarial son: objetivo en común, normas y sentido de pertenencia.

Los objetivos deben ser concretos y viables, y de conocimiento general para evitar dificultades. El establecimiento y cumplimiento de normas ayudan a direccionar, controlar y supervisar el trabajo; las normas son de dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos (división del trabajo, procedimientos para la solución de conflictos y

distribución de la autoridad) y la segunda es utilizada para avalar la motivación y satisfacción de las personas.

Un equipo también está alineada hacia los objetivos integrales mucho más generales que justifican su presencia cuya y cuya misión es lograr la máxima rentabilidad.

Grupos y conjuntos

A continuación se diferencia los términos grupo y conjunto.

✓ **Grupo**

Es un conjunto de personas que tienen mínimo nivel de interacción y objetivos comunes.

✓ **Conjunto**

Tiene mayor nivel de interacción y un valioso grado de compromiso particular de cada uno de sus integrantes para lograr los resultados u objetivos.

Tipologías de Equipos

Robbins y Coulter (2007), clasifican los equipos según las actividades que realizan:

- ❖ Equipo para resolver problemas, conformado con servidores del mismo departamento o área.
- ❖ Equipo de trabajo auto dirigido o sin gerente.
- ❖ Equipo interfuncional, la componen personas expertas en numerosas especialidades.
- ❖ Equipo virtual, emplea la técnica para contactar a integrantes corporalmente distanciados.

Tipologías conductuales

Gutiérrez (2010) afirma que está constituido por las normas y el nivel de cohesión.

- ❖ **Normas.** Son modelos conllevados en un equipo, tienen el propósito de regular las actitudes y conductas de sus integrantes.
- ❖ **Efectos de las normas.** Las reglas permiten disminuir las diferencias individuales en la conducta e ideales de los colaboradores.
- ❖ **La cohesión.** Motiva a permanecer en el equipo y permite fortalecer las relaciones, las cuales favorecen lograr las metas con satisfacción.

Formar y dirigir grupos y equipos

Según **Hitt (2013)** dirigir un conjunto de labor exige poseer conocimientos, actitudes y destrezas que permitan fomentar el firme progreso de un conjunto de labor.

Desarrollar capacidades del equipo

Para lograr un equipo positivo es inevitable sostenerse en tres columnas básicas: los conocimientos, las competencias y las destrezas.

Perfeccionamiento de la eficacia de un grupo y equipo

Para que un equipo se desarrolle y desempeñe con eficacia debe cumplir tres exigencias:

- ❖ Compromiso y esfuerzo suficiente para realizar las tareas.
- ❖ Poseer permanentemente conocimientos y aptitudes necesarias para realizar las tareas.

- ❖ Manejar estrategias pertinentes para aplicar con eficiencia los conocimientos y aptitudes.

Ventajas e inconvenientes del trabajo en conjunto

Palomo (2011) nombra que las principales ventajas del trabajo en equipo en las organizaciones es que los participantes se sienten respetados, apoyados y satisfechos con la labor que realizan. A continuación se mencionan las ventajas para el sujeto y la organización.

Ventajas para la organización.

- ❖ Incrementa la productividad.
- ❖ Aumenta la comunicación.
- ❖ Incrementa el compromiso con la organización.
- ❖ Flexibiliza los equipos.
- ❖ Mejora el clima organizacional y la satisfacción.
- ❖ Aumenta el éxito en tareas complicadas.
- ❖ Favorece la dirección, coordinación y supervisión.
- ❖ Facilita la integración de los nuevos constituyentes.

Ventajas para el sujeto

- ❖ Incrementa la necesidad de incorporación
- ❖ Incrementa la seguridad de cada colaborador
- ❖ Promueve el progreso particular y competitivo
- ❖ Motiva la invención y la creatividad

Por otra lado también existen desventajas, aunque mínimas, porque lograr el trabajo en equipo es un proceso que requiere tiempo y un estilo de liderazgo. Entre los inconvenientes que tienen el trabajo en equipo se encuentran:

- ❖ Demanda de tiempo.
- ❖ Una persona puede manipular o controlar a sus compañeros de trabajo.
- ❖ Posibilidad de surgir normas y objetivos contradictorios a los establecidos.
- ❖ Rechazo a determinados integrantes.

b) Clima laboral

Características del clima laboral

- ✓ Hace reseña a las circunstancias en que tiene lugar el trabajo de la empresa.
- ✓ Experimenta cambios por circunstancias coyunturales, motivo por el cual tiene cierta permanencia.
- ✓ Tiene fuerte influencia sobre el comportamiento de los integrantes de la organización.
- ✓ Altera el nivel de responsabilidad e identidad de los miembros de la organización.
- ✓ Es afectado por las actitudes y conductas de los miembros de la empresa, y esta a su vez, perturba dichas actitudes y conductas.

Dimensiones del Clima Organizacional

Goncalves, (1997).Una alternativa para estudiar el Clima Organizacional es la técnica de **Litwin y Stinger**, que resulta en un cuestionario que incluye nueve aspectos o dimensiones que explican en el clima existente en una organización

❖ Estructura

Es la apreciación que tiene los miembros de la organización respecto a los procedimientos, las reglas y otras limitaciones que enfrentan en el cumplimiento del trabajo. Incluye el nivel de burocracia frente al trabajo inestructurado.

❖ **Responsabilidad (empowerment)**

Es la percepción de autonomía de cada colaborador en la toma de medidas en la labor. La impresión de ser su propio jefe u observador.

❖ **Recompensa**

Es la percepción de los colaboradores de la política de recompensas sobre el castigo.

❖ **Desafío**

Es la percepción de los desafíos que se propone la organización empresarial y el cálculo de riesgos para lograr sus objetivos.

❖ **Relaciones**

Es la apreciación de los colaboradores de la existencia de un agradable ambiente laboral y de aceptables relaciones sociales entre todos.

❖ **Cooperación**

Es la impresión de los integrantes de la organización sobre la presencia de ayuda mutua entre todos.

❖ **Estandares**

Es la apreciación de los colaboradores de las políticas de rendimiento que exige la organización.

❖ **Conflictos**

Es la impresión de los colaboradores y superiores de discrepar y solucionar con prontitud los problemas.

❖ **Identificación**

Es el sentimiento de compartir los objetivos de la organización empresarial.

Considerando estas dimensiones, la aplicación de un cuestionario, permite identificar las estructuras y contextos de la organización empresarial.

Lo relevante de esta información radica en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento de los colaboradores.

La sugerencia de otros autores es medir el clima organizacional a través de las dimensiones o actitudes siguientes: Actitudes hacia la organización empresarial y la gerencia, actitudes hacia las oportunidades para ascender, actitudes hacia las tareas del puesto, actitudes hacia la supervisión, actitudes frente a las recompensas económicas, actitudes frente a las condiciones de trabajo, actitudes frente a los compañeros de trabajo.

Aspectos de clima profesional

Esta publicación de clima profesional mediante escalas o cuestionarios de evaluación consideran los elementos objetivos-materiales y subjetivos-preceptuales. El primer factor incluye las condiciones físicas, los sistemas de reconocimiento utilizados por la organización, entre otros. El segundo factor considera las cualidades de los colaboradores hacia la empresa, la idoneidad y comunicación de los guías para vincularse con sus participantes y guiarlos, el nivel motivación, la autonomía y las relaciones interpersonales, entre otros.

✓ **Aspectos individuales**

❖ **Actitudes**

Son enunciados de evaluación que recogen las opiniones propicias o perjudiciales respecto a los objetivos, a la muchedumbre o a los hechos. Permiten identificar cómo se asiente uno respecto de algo.

❖ **Percepciones**

Consiste en interpretar las emociones sensoriales a fin de proporcionar un significado al ambiente laboral. El significado asignado difiere en las personas.

❖ **Personalidad**

Son rasgos psicofísicos que determinan la adaptación al ambiente de trabajo.

❖ **Valores**

Son principios que regulan la conducta personal y social a favor de la organización.

❖ **Aprendizaje**

Es un proceso interno que ocurre como resultado de la experiencia y se manifiesta a través de conductas observables.

Elementos que intervienen en el clima organizacional

Según **Davis y Newstrom (1999)** las características distintivas para la organización son: la estimulación, la complacencia laboral, el involucramiento, las cualidades, los valores, la cultura organizacional, el estrés, el compromiso y el liderazgo.

Un determinado clima está en función a la percepción de los elementos y estructuras del sistema organizacional. El clima generado influye en el comportamiento en los individuos y estos a su vez influyen en la organización.

En cuanto a la motivación, **Davis y Newstrom (1999)** señalan que este constructo presenta cuatro tipos:

- ❖ Motivación de logro. Impulsa a perseguir y lograr metas.
- ❖ Motivación afiliativa. Impulsa a relacionarse socialmente con los otros.

- ❖ Motivación hacia la competitividad. Impulsa a realizar un trabajo de buena calidad.
- ❖ Motivación por el poder. Impulsa a cambiar las situaciones e influir en los demás.

Davis y Newstrom (1999), conceptúan la satisfacción laboral como "el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo" (p.276).

Davis y Newstrom (1999), definen conflicto como toda situación en la que dos o más partes entran en oposición. Es un proceso interpersonal que brota de desacuerdos sobre los objetivos a alcanzar o los procedimientos a emplear para cumplir esos propósitos. También afirman que los conflictos tienen beneficios y perjuicios. Los beneficios son estimular a los colaboradores a buscar mejores resultados y resolver los conflictos. Mientras que las desventajas de los conflictos son: al prolongarse se vuelve un asunto personal, el equipo puede deteriorarse, puede crecer la desconfianza entre las personas y algunos sujetos se sentirán vencidos o vencedores.

Efectos del clima laboral

El clima laboral afecta positiva o negativamente las interacciones entre los integrantes de una organización empresarial.

- ❖ **Ambiente físico**

Se refiere al espacio físico, los equipos instalados, las instalaciones, la temperatura, el nivel de contaminación, el color de las paredes, etc.

- ❖ **Tipologías estructurales**

Comprende el tamaño de la organización empresarial, el modo de dirección y su estructura formal.

❖ **Ambiente social**

Incluye los aspectos como el compañerismo, la comunicación, los conflictos entre colaboradores o entre áreas.

❖ **Tipologías personales**

Comprende las actitudes, las aptitudes, las estimulaciones y las expectativas.

❖ **Conducta organizacional**

Incluye aspectos como la producción, la rotación, el ausentismo, la complacencia profesional, el nivel de nerviosismo, etc.

Tipos de clima profesional

Brunet (1999) plantea los subsiguientes tipologías de clima organizacional, basada en la teoría de Rensis **Lickert**:

✓ **Clima Autoritario Explorador**

En este tipo de clima la dirección no posee compañerismo en sus colaboradores y es verticalista con escasa interacción entre los subordinados y superiores.

✓ **Clima Autoritario Paternalista**

En este tipo de clima la dirección posee una familiaridad tolerante con sus colaboradores, pero muchas decisiones la toman los superiores. La dirección maneja mucho las insuficiencias sociales de sus colaboradores.

✓ **Clima Participativo Consultivo**

La dirección confía en sus colaboradores. Aunque las decisiones se toman generalmente arriba, se permite a los subordinados tomar decisiones específicas en los niveles inferiores. Existe una moderada interacción entre supervisor y subordinado.

✓ **Clima Participativo en Grupo**

En este tipo de clima la dirección posee absoluta familiaridad en sus colaboradores, la toma de medidas se encuentran distribuidas en toda la organización empresarial, el tipo de comunicación es diversa, los colaboradores están motivados para el logro de los objetivos.

Clima organizacional y comunicación

Giménez (2007) afirma que una buena comunicación hace que las organizaciones se an exitosas. Asimismo, menciona los inconvenientes que tiene la comunicación en relación al clima organizacional, estos son:

- ✓ Acudir al superior para que este solicite al jefe de otra área o jurisdicción.
- ✓ Ataques en las reuniones interdepartamentales.
- ✓ Burlas debido a los fracasos de otros departamentos.
- ✓ Reuniones prolongadas y con pocos resultados.
- ✓ Murmuraciones en lugar de información formal.
- ✓ Opiniones precipitadas sobre los informes de otros departamentos.
- ✓ Impresión de la existencia de departamentos predilectos.
- ✓ Carencia de transparencia en la información.
- ✓ Inconveniente procedimiento frente a las quejas.
- ✓ Desautorizaciones en la línea de mando.

Condiciones para que exista un buen clima organizacional

Los discernimientos más significativos para conservar un buen clima organizacional son:

- ❖ Adecuado proceso de selección.
- ❖ Satisfacción en el puesto de trabajo.
- ❖ Ubicar al colaborador en su lugar.
- ❖ Trabajar evitando el estrés.
- ❖ Buen ambiente laboral con todos.
- ❖ Trabajar sin rutinas.
- ❖ Delegación del trabajo.
- ❖ Buen trato del personal
- ❖ Suministrar adecuadas condiciones ambientales.
- ❖ Salarios justos.
- ❖ Tiempo destinado por los líderes a sus subordinados.
- ❖ Información descendente y ascendente.
- ❖ Brindar programas de formación.
- ❖ Coordinación de la labor con la vida familiar.
- ❖ Asociar la promoción a la carrera profesional del colaborador.
- ❖ Priorizar el ascenso interno si es justificado.
- ❖ Valoración del trabajo.
- ❖ Reconocimiento individual y de equipo.
- ❖ Evaluar a los colaboradores por los resultados y no por la permanencia.
- ❖ Extender el liderazgo por equipos multidisciplinares y auto gestionados.
- ❖ Ser humilde.
- ❖ Crear y transmitir confianza para escuchar a los colaboradores.
- ❖ Tratar con respeto a los colaboradores.
- ❖ Transmitir entusiasmo y buenas relaciones en la organización.
- ❖ Ser dúctiles en los procedimientos laborales.
- ❖ Comunicar las estrategias de la organización en general y por departamentos.

Entre otras condiciones tenemos, la formación del colaborador a través de diversas modalidades y métodos, el método de prevención contra peligros profesionales y la cultura del descanso.

Instrumentación para estudiar el clima organizacional

Baguer, (2011). Para medir el clima organizacional se tiene muchos instrumentos; entre ellas tenemos cuestionarios, observaciones, entrevistas, análisis documentales, análisis de incidentes críticos, entre otros métodos

5.2.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación Práctica

Se refiere a que el trabajo de Investigación sirvió para resolver problemas prácticos, es decir el problema materia de Investigación, es el que pudo ser utilizado como punto referencial para conocer el clima laboral y el equipo de trabajo de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016, con el cual se pretendió dar a conocer a los directivos de la cooperativa y a través de ellos, ejecuten mejoras dentro de la cooperativa, según los resultados obtenidos.

Justificación Teórica

Radica en que sirvió para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes. Asimismo, desde el punto de vista teórico, este trabajo se llevó a cabo para identificar las características del trabajo en equipo y el clima laboral dentro de la cooperativa, el cual fue de gran utilidad a estudiantes y puedan transmitirse dichos resultados y tomarlos como antecedente en futuras investigaciones

Justificación Metodológica

Si las metodologías, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados en el desarrollo de esta investigación tuvieron credibilidad y confiabilidad, y si al ser aplicados en otras investigaciones resultan ser eficaces, y posteriormente consiguen estandarizarse, entonces podemos señalar que posee una justificación metodológica.

Justificación Social

Radica en un giro positivo para la población en general, ya que los resultados proporcionaron beneficios y utilidades que servirán a futuro, este fundamental se constituyó como un punto de inicio para ejecutar nuevos trabajos de investigación con intención sujetos a mejoramiento social.

Justificación Científica

Se sostiene en los resultados de la presente investigación, posteriormente podrán generalizarse e instituirse al conocimiento científico.

5.3.PROBLEMA

¿Cuáles son las características del clima laboral y del equipo de trabajo de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016?

5.4.CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

5.4.1. Marco Operacional

a) Trabajo en equipo

Kenneth (1997) afirma que es un acumulado de recorridos que laboran con un propósito específico, interactúan para participar información sobre los mejores procedimientos o prácticas y toman medidas que estimulan a los componentes del conjunto a alcanzar el enorme de su potencial individual. La ventaja primordial de los conjuntos de labor es que las

disposiciones a las que llega el conjunto tienden a ser principales, en correlación a las disposiciones tomadas particularmente.

Al respecto, unos autores citan conjunto o conjunto organizado a un acumulado de personas que conseguirían tener objetivos iguales pero no en común. En cambio, un conjunto o conjunto eficaz es aquel en el que todos los constituyentes están de acuerdo en conseguir juntos un objetivo en común, entonces sería un conjunto que ha alcanzado un proceso de madurez.

Wayne, (2005). El trabajo en equipo enseña a los colaboradores a trabajar en grupos que tienen con frecuencia autoridad para tomar decisiones. Esta forma de trabajo es fundamental porque nuestra cultura se ha sostenido con base a logros individuales, mientras que actualmente las organizaciones logran sus objetivos a través del trabajo en equipos, con mayor frecuencia

Robbins y Coulter (2007) afirman que se trata de un grupo donde sus integrantes trabajan enérgicamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual.

b) Clima laboral

Snow (2003) afirma que el clima organizacional es la apreciación de cómo se siente trabajar en un ambiente específico. Es el ambiente de un lugar de trabajo y comprende una mezcla compleja de valores, expectativas, normas, políticas y procedimientos que determinan en la conducta individual y grupal.

Chiavenato (2011) también explica que el ambiente que coexiste en cada estructura contiene diferentes aspectos como el tipo de organización, las metas operacionales, las políticas de la corporación, la tecnología, los estatutos internos y los factores sociales.

Baguer (2011) conceptúa al clima organizacional como el ambiente laboral en el cual se desarrollan actividades; cuando existe un buen clima organizacional los colaboradores trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos, actitudes y habilidades.

En resumen, el clima organizacional es el conjunto de características que describen a una organización, las distinguen a unas de otras y determina la actitud y conducta de las personas que la componen.

Dessler (como se citó en Baguer, 2011) refiere que el clima organizacional representa las apreciaciones que la persona tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que tienen respecto a la estructura, autonomía, cordialidad, recompensas, consideración, apertura y apoyo.

George, Bohlander, Scott, (1999). El clima organizacional constituye un instrumento de medición que se utiliza para medir la apreciación positiva o negativa de los colaboradores en relación a las condiciones que encuentra en la organización para desempeñar su trabajo y se realiza con el proposito de identificar problemas y posibles conflictos internos, para proponer medidas de solución.

5.4.2. Operacionalización de las variables

Características Estructurales

Hiningset al., (1980). Las características estructurales de una organización se suelen examinar en el contexto de estudios organizacionales más amplios. La relación entre la estructura de la organización y su rendimiento, eficacia, sistema de control, adaptabilidad, y la motivación de sus miembros, explica el uso común de otros temas organizacionales en el debate sobre estructuras organizacionales. Dado que esta relación caracteriza a los estudios organizacionales tradicionales, es probable que

también caracterice a las investigaciones sobre organizaciones deportivas. De ahí que sea necesario clarificar el marco teórico en el que tiene lugar el debate sobre organizaciones deportivas.

Condiciones

Castillo y Prieto, (1990:121). Aunque existan muchas definiciones sobre este concepto, lo importante es “su perspectiva relacional”, las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.

Tipos de Equipos

Robbins y Coulter (2007), establecen que los grupos pueden ser formales e informales, dentro de los grupos formales se determinan comportamientos adecuados y se dirigen hacia los objetivos organizacionales. En contraste, los grupos informales son meramente sociales ya que se dan de una manera espontánea en el lugar de trabajo, formándose entorno a intereses comunes.

Factores

Bembibre (2009). Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios.

Aspecto Individual

Côté, (1997). A nivel individual, la respuesta pasiva parece más extendida e involucra el seguimiento irreflexivo de las contingencias prescritas institucionalmente, el consentimiento de la manipulación de la identidad que caracteriza a la sociedad consumista-corporativista y a la cultura de las 'modas' juveniles producidas por ésta. Esta forma ha sido llamada individualización pasiva o por defecto, y en términos comunes se percibe como una estrategia de acción de 'mínimo esfuerzo'. En contraste, otros individuos asumen una respuesta activa, y se involucran en su propio

crecimiento personal, lo que implica arriesgarse a tomar rutas de desarrollo y patrones de logro social y ocupacional más desafiantes. Este patrón activo es llamado individualización por desarrollo.

Efectos del Clima Laboral

Muñoz-Seco, E. et al. (2006), lidera una interesante investigación examinando la vinculación existente entre la calidad de vida profesional y el clima organizativo a través de dos cuestionarios en el ámbito sanitario, resaltando entre sus principales conclusiones que el clima influye en la calidad de vida profesional, especialmente en la motivación y el apoyo directivo; el compromiso mejora la motivación intrínseca y la valoración del apoyo directivo mejora si lo hacen la cohesión y el trabajo en equipo.

5.5.HIPÓTESIS

Implícita.

5.6.OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar el trabajo en equipo y clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las características del trabajo en equipo de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016
2. Determinar el clima laboral en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016

6. METODOLOGÍA

6.1.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

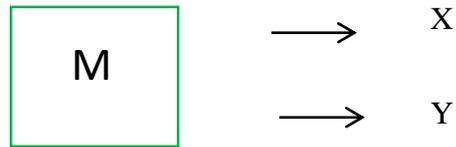
A. Tipo de investigación

Es una investigación descriptiva y cualitativa.

B. Diseño de investigación

El esquema fue no experimental – transversal.

A continuación se muestra el esquema del diseño de investigación.



Donde:

M= Muestra de la investigación (10)

X= Trabajo en Equipo

Y= Clima Laboral

6.2.POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN:

La población estuvo constituida por todos los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá Agencia Huaraz; que en total son 10 trabajadores de sexo masculino y femenino, entre las edades de 18 a 56 años.

MUESTRA

Por conveniencia del estudio (significativo y representativo) y por ser una población pequeña, se aplicó el instrumento de investigación a todos los colaboradores de la institución en estudio.

$$n = 10$$

6.3.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Durante el desarrollo de la indagación se manejó como técnica de recaudación de información la encuesta, y como herramienta de recaudación de fichas el cuestionario, el mismo que se administró a los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá filial Huaraz, que se encuentra entre las edades de 18 a 56 años. Se elaboró una serie de preguntas basadas en las variables de estudio, las cuales ayudaron a recolectar la información que se necesitaba para la investigación.

6.4.PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Se realizó mediante el procesamiento de los datos en la computadora aplicando el SPSS versión 21; en el cual se procedió a analizar los datos ingresados de la indagación que se aplicó a los participantes de la Cooperativa de ahorro y crédito Chiquinquirá agencia Huaraz.

7. RESULTADOS

SEXO

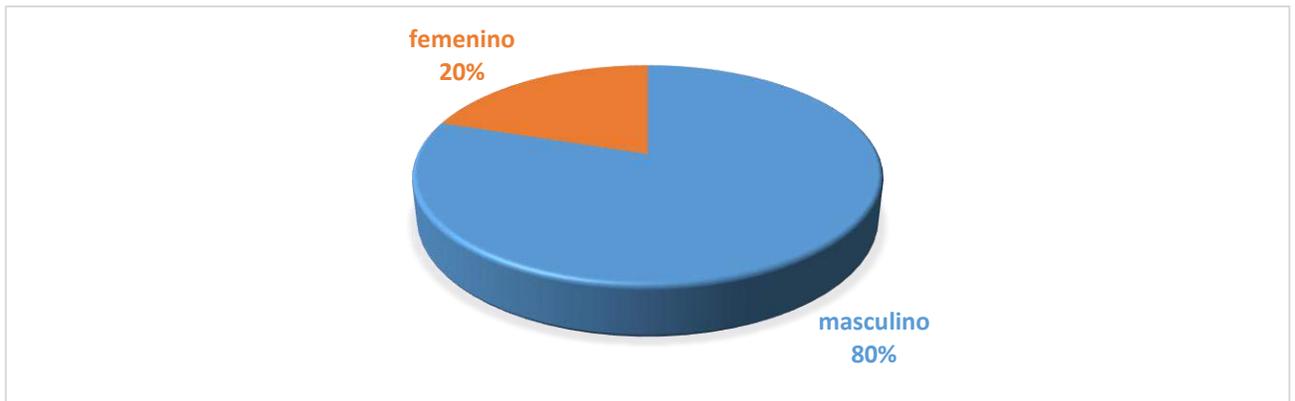
TABLA A

Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según el sexo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	8	80.0	80.0
Femenino	2	20.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA A



Interpretacion: El 80% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, son masculinos; y el 20% femeninos.

EDAD

TABLA B

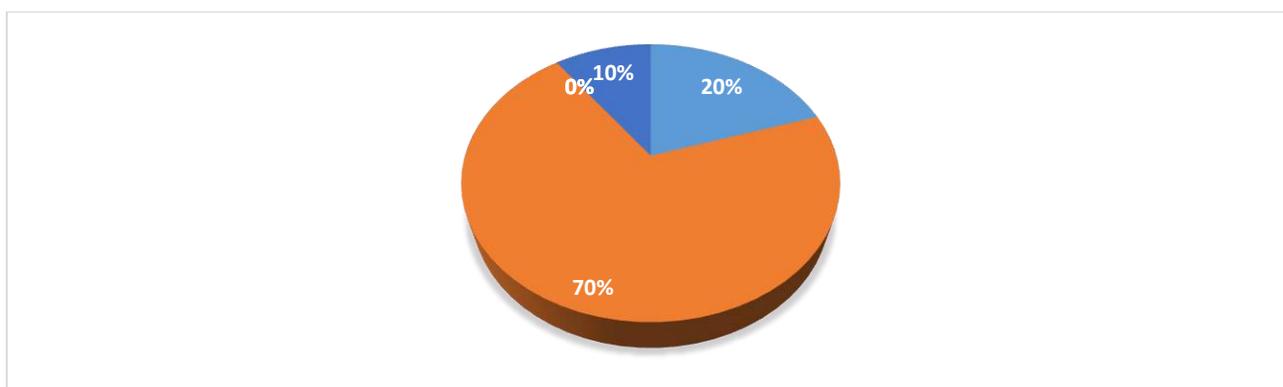
Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según la edad

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-24	2	20.0	20.0
25-32	7	70.0	90.0
33-40	0	0.0	10.0
41-48	0	0.0	10.0
49-56	1	10.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA B



Interpretacion: El 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, tienen la edad entre 25-32 años; el 20% entre 18-24 años de edad; y el 10% entre 49-56 años.

ÁREA

TABLA C

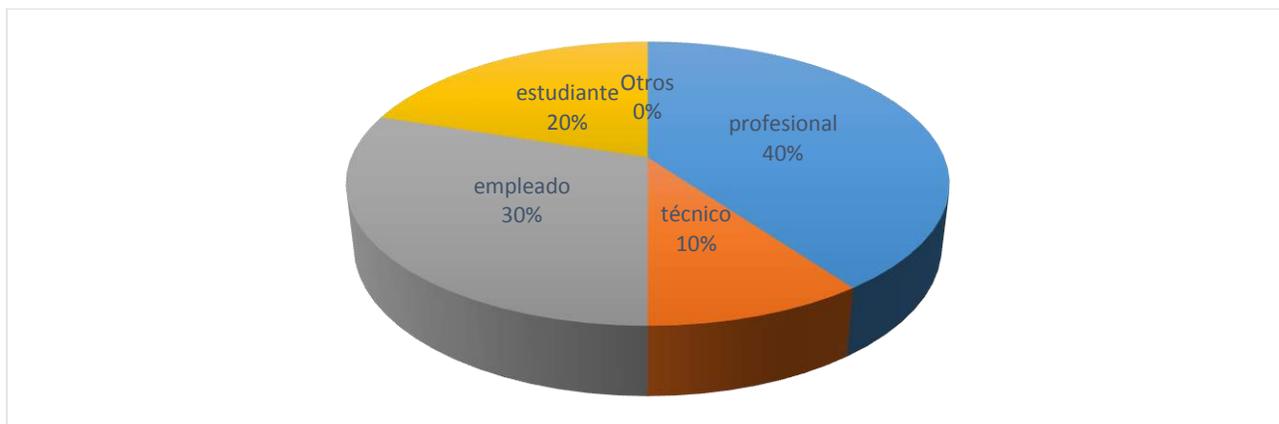
Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según el nivel de estudios.

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesional	4	40.0	40.0
Técnico	1	10.0	50.0
Empleado	3	30.0	80.0
Estudiante	2	20.0	100.0
Otros	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA C



Interpretacion: El 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, son profesionales; el 30% empleados; el 20% empleados; el 10% técnico; y el 0% otros.

¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?

TABLA N° 01

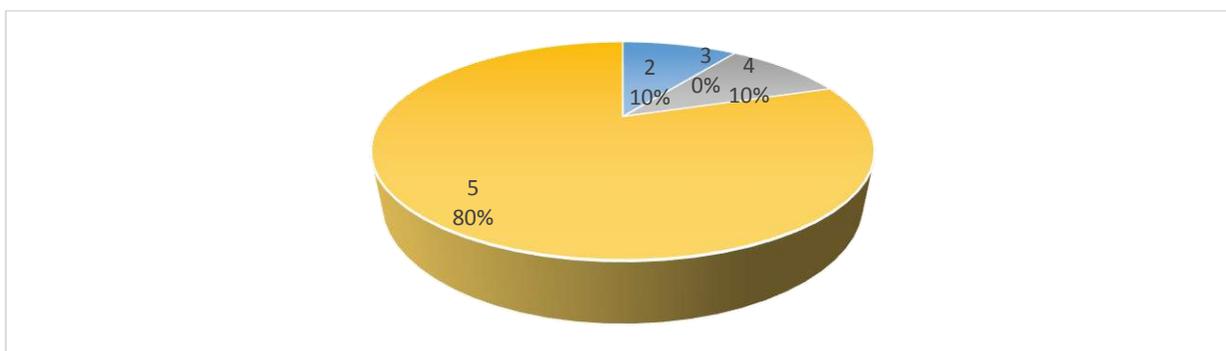
Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión de los que constituyen el equipo de trabajo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	1	10.0	10.0
3	0	0.0	10.0
4	1	10.0	20.0
5	8	80.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 01



Interpretacion: El 80% de la muestra de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que su equipo de trabajo está conformado por 5 miembros; el 10% tiene 2 trabajadores y el 10% restante tiene 4 trabajadores.

¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?

TABLA N° 02

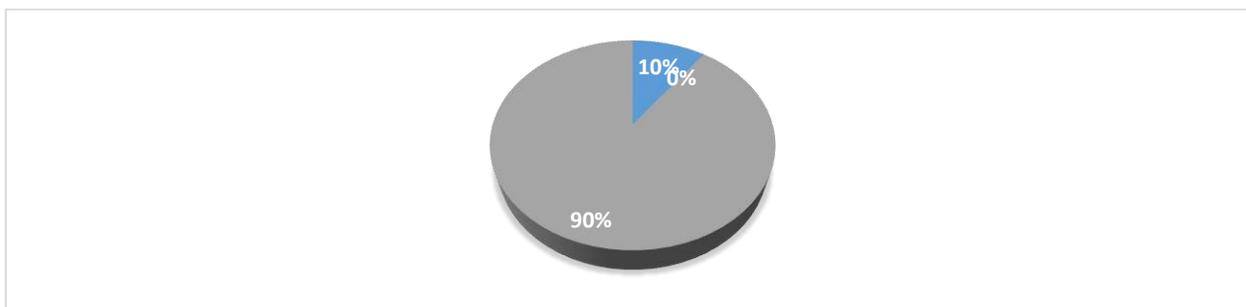
Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Heterogéneo	1	10.0	10.0
Homogéneo	0	0.0	10.0
Mixtos	9	90.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 02



Interpretacion: El 90% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan la composición de su equipo de trabajo, es mixto; y el 10% heterogéneo; y el 0% homogéneo.

¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?

TABLA N° 03

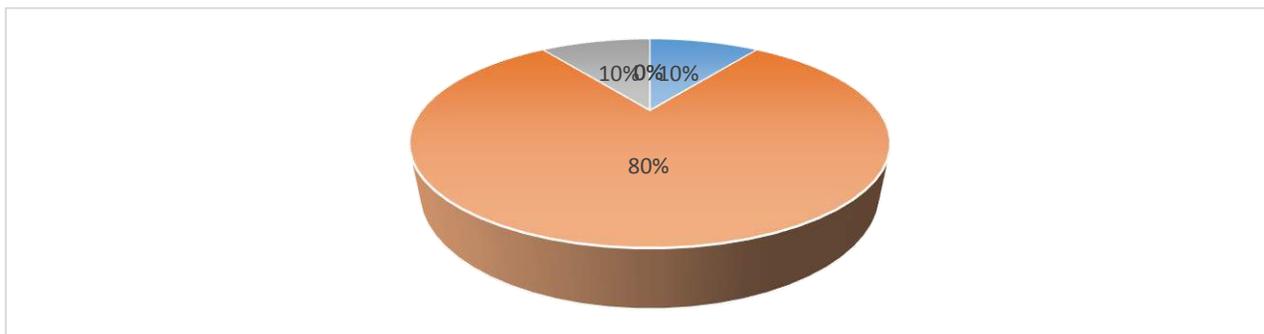
Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	1	10.0	10.0
De acuerdo	8	80.0	90.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	10.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	10.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 03



Interpretacion: El 80% de la muestra de los participantes de la cooperativa de ahorro Chiquinquirá, opinan que están de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo; el 10% completamente de acuerdo; el 10% ni de acuerdo, ni en disconformidad; 0% en desacuerdo; 0% completamente en desacuerdo.

¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?

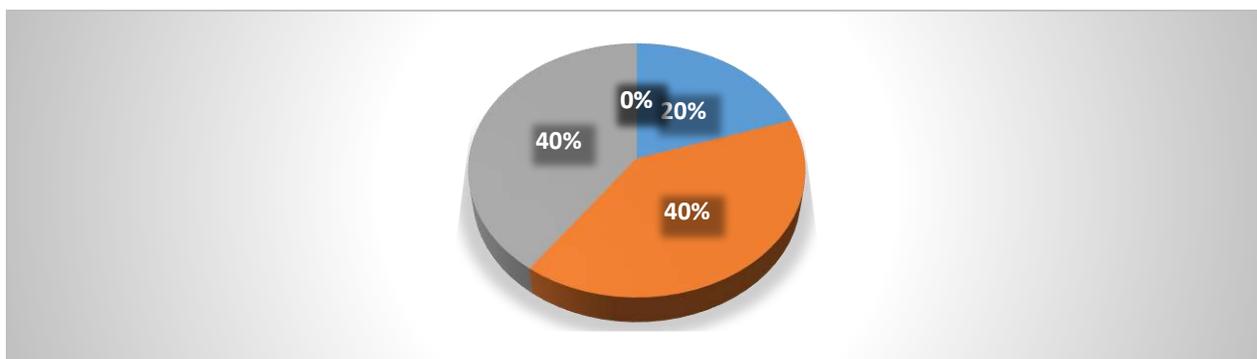
TABLA N° 04

Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	20.0	20.0
De acuerdo	4	40.0	60.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	40.0	100.0
En desacuerdo	0	0.0	10.0
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 04



Interpretacion: El 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que están de acuerdo respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo; el 40% ni de acuerdo, ni en disconformidad; 20% completamente de acuerdo; 0% desacuerdo; y 0% totalmente en disconformidad.

¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?

TABLA N° 05

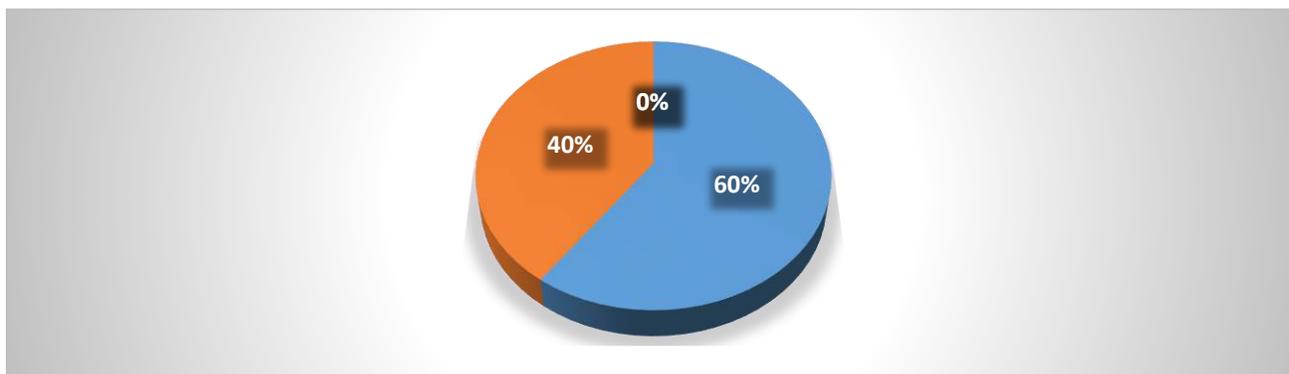
Muestra de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión el jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	60.0	60.0
Casi siempre	4	40.0	100.0
A veces	0	0.0	10.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 05



Interpretacion: El 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opina que siempre el jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach; el 40% casi siempre; el 0% a veces; y el 0% nunca.

¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?

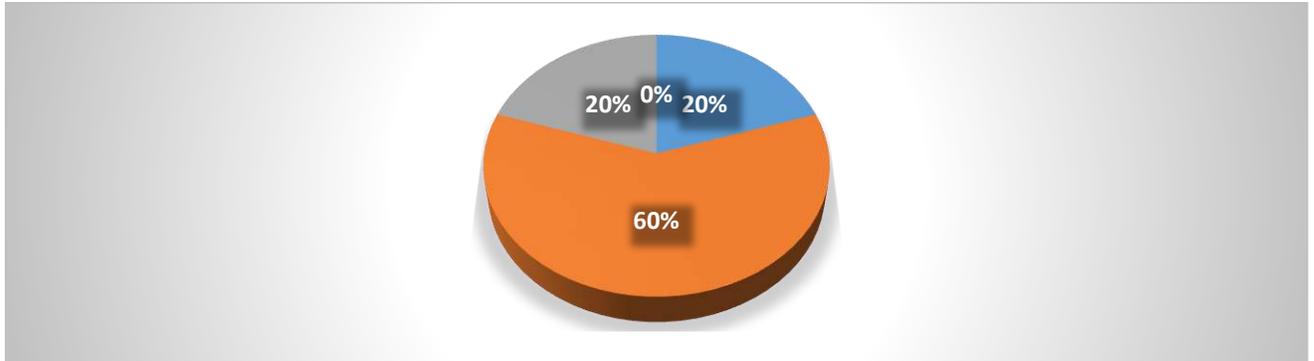
TABLA N° 06

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	2	20.0	20.0
Buena	6	60.0	80.0
Regular	2	20.0	100.0
Mala	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 06



Interpretacion: El 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el nivel de conocimiento y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach; el 20% muy buena; el 20% regular; y el 0% mala.

¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buenas?

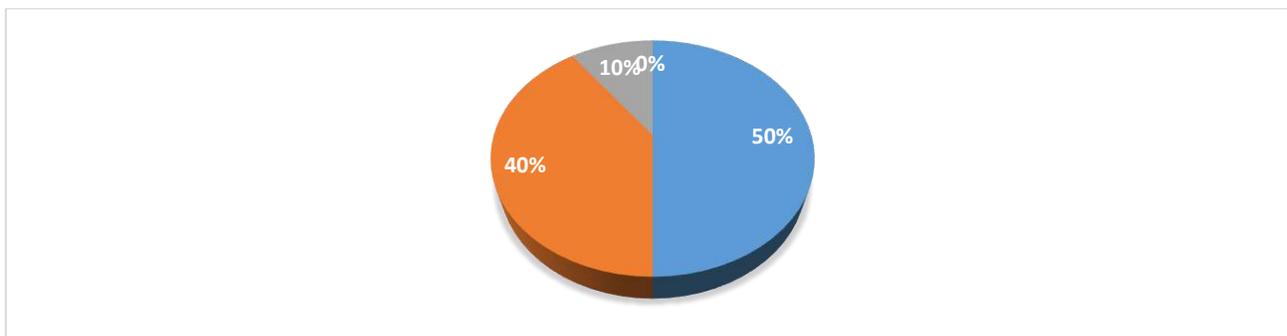
TABLA N° 07

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica las relaciones interpersonales de los integrantes del trabajo en equipo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	5	50.0	50.0
Casi siempre	4	40.0	90.0
A veces	1	10.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 07



Interpretacion: El 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que siempre las relaciones interpersonales de los integrantes del trabajo en equipo es buena; 40% casi siempre; el 10% a veces; el 0% nunca.

¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?

TABLA N° 08

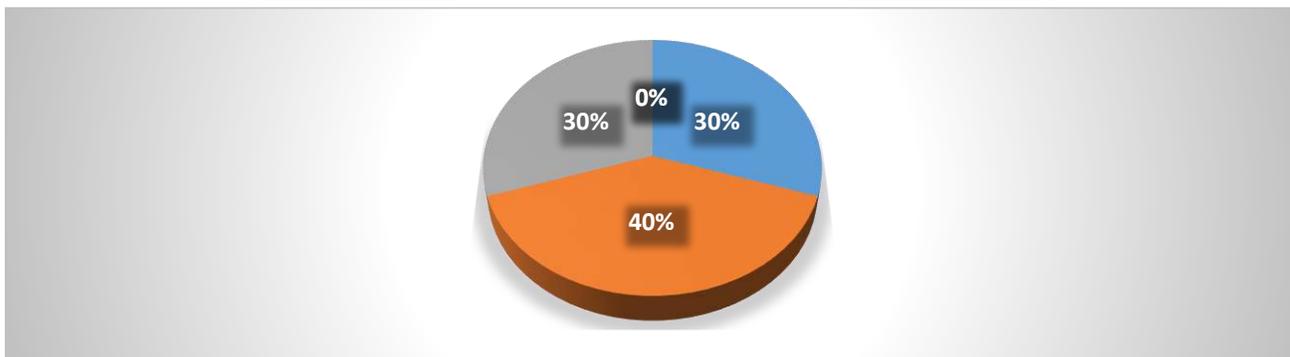
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el sistema de comunicaciones de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	3	30.0	30.0
Buena	4	40.0	70.0
Regular	3	30.0	100.0
Mala	0	0.0	10.0
Pésima	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 08



Interpretacion: El 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el sistema de comunicaciones de la Coopach; el 30% muy buena; el 30% regular; el 0% mala; el 0% pésima.

¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?

TABLA N° 09

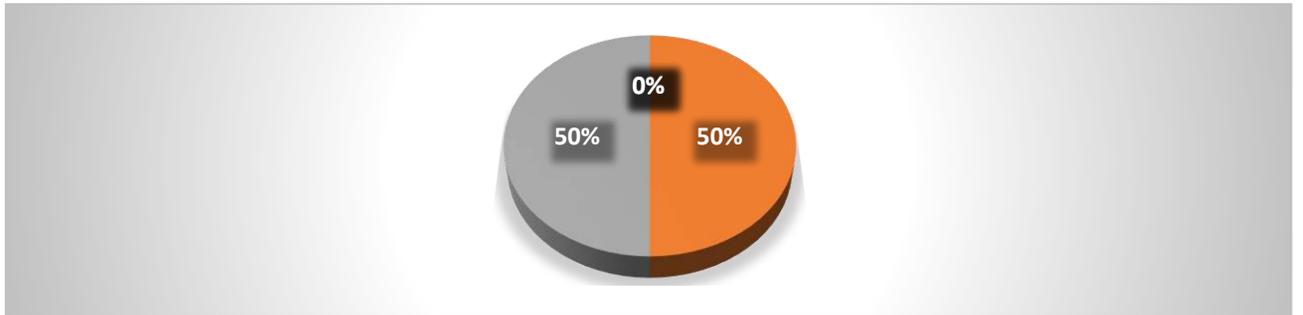
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el manejo de conflicto en la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	0	0	10
Buena	5	50.0	50.0
Regular	5	50.0	100.0
Mala	0	0.0	10.0
Pésima	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 09



Interpretacion: El 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el manejo de conflicto en la Coopach; el 50% regular; el 0% muy buena; el 0% mala; el 0% pésima.

¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?

TABLA N° 10

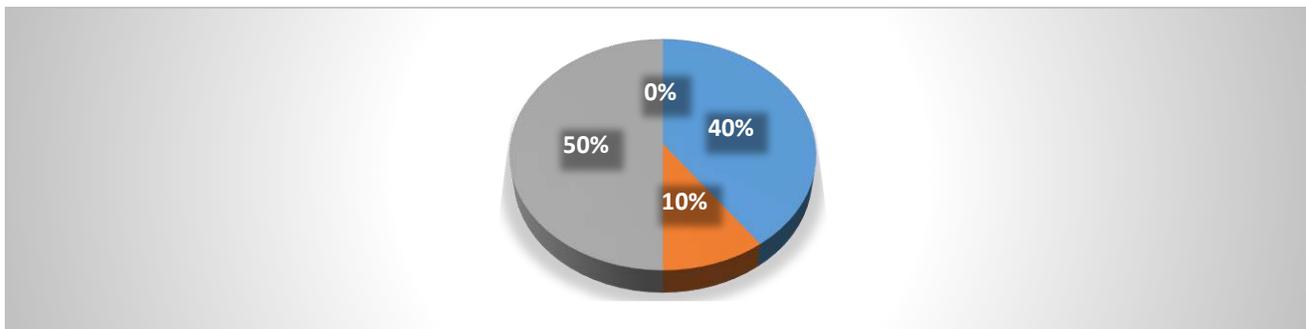
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión el trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	40.0	40.0
Casi siempre	1	10.0	50.0
A veces	5	50.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 10



Interpretacion: El 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que a veces el trabajo en equipo de la Coopach es auto dirigido; el 40% siempre; el 10% casi siempre; y el 0% nunca.

¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?

TABLA N° 11

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión el trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	2	20.0	20.0
Casi siempre	7	70.0	90.0
A veces	1	10.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 11



Interpretacion: El 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre el trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach; el 20% siempre; el 10% a veces; el 0% nunca.

¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?

TABLA N° 12

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión algunas funciones se realizan de manera virtual

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0	10
Casi siempre	4	40.0	40.0
A veces	3	30.0	70.0
Nunca	3	30.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 12



Interpretacion: El 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre algunas funciones se realizan de manera virtual; el 30% a veces; el 30% nunca; el 0% siempre.

¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?

TABLA N° 13

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión en el equipo de trabajo se realizan tareas integradas

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	5	50.0	50.0
Casi siempre	1	10.0	60.0
A veces	4	40.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 13



Interpretacion: El 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que siempre en el equipo de trabajo se realizan tareas integradas; el 40% a veces; el 10% casi siempre; y el 0% nunca.

¿Usted recibe motivación en la Coopach?

TABLA N° 14

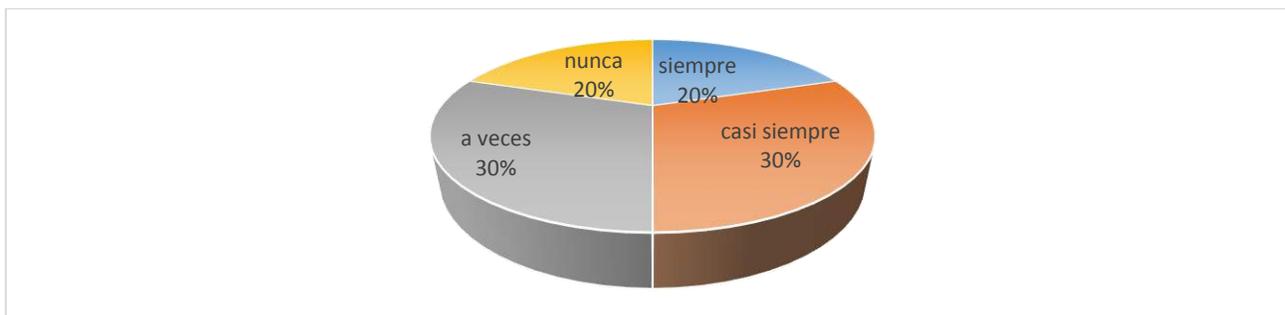
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión usted recibe motivación en la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	2	20.0	20.0
Casi siempre	3	30.0	50.0
A veces	3	30.0	80.0
Nunca	2	20.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 14



Interpretacion: El 30% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre reciben motivación en la Coopach; el 30% a veces; el 20% siempre; el 20% nunca.

¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?

TABLA N° 15

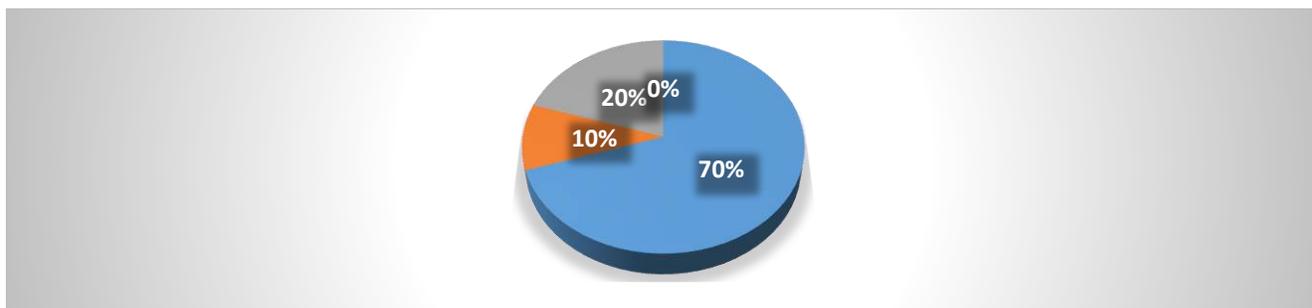
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión usted se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	7	70.0	70.0
Casi siempre	1	10.0	80.0
A veces	2	20.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 15



Interpretacion: El 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que siempre se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo; el 20% a veces; el 10% casi siempre; el 0% nunca.

¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?

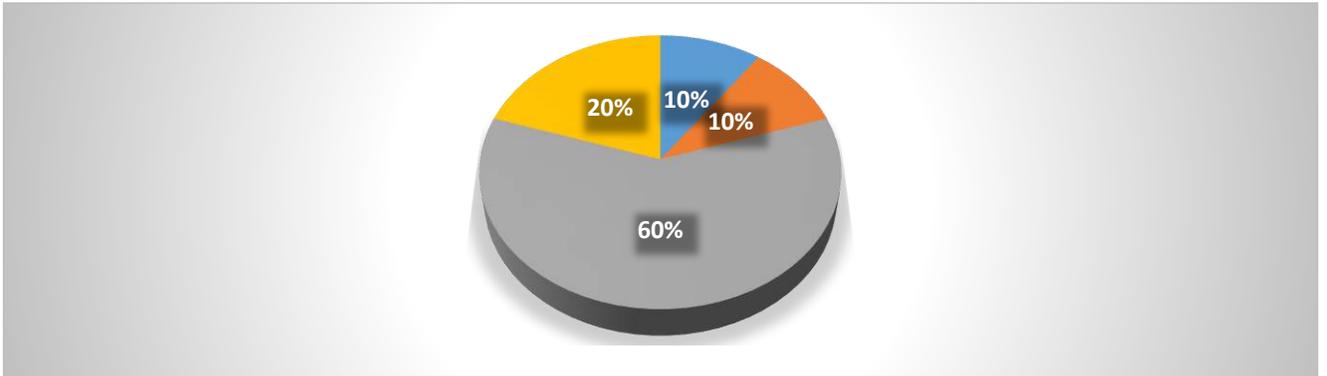
TABLA N° 16

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión usted percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	10.0	10.0
Casi siempre	1	10.0	20.0
A veces	6	60.0	80.0
Nunca	2	20.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 16



Interpretacion: El 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que a veces perciben algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo; el 20% nunca; el 10% siempre; el 10% casi siempre.

¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?

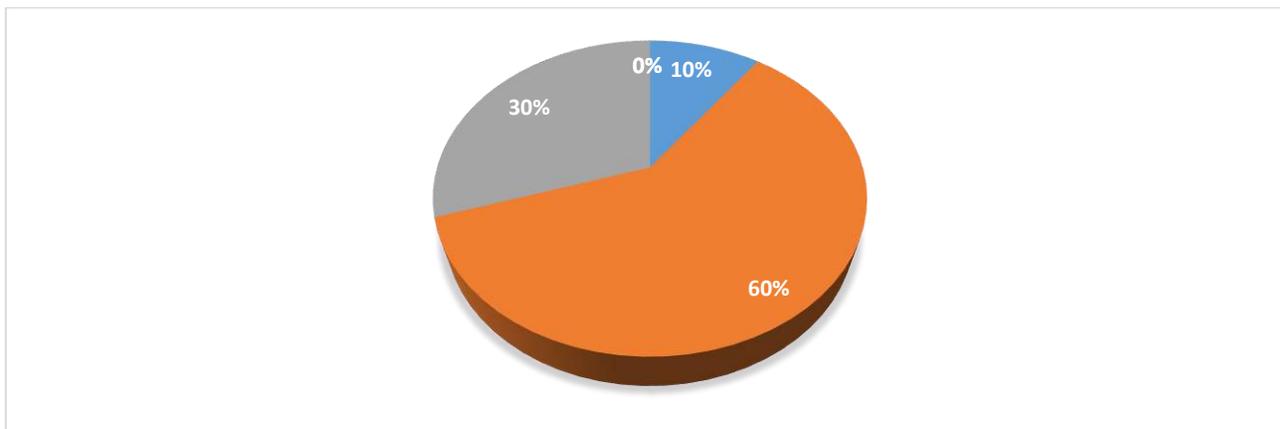
TABLA N° 17

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	1	10.0	10.0
Buena	6	60.0	70.0
Regular	3	30.0	100.0
Mala	0	0.0	10.0
Pésimas	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 17



Interpretacion: El 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que son buenas las actitudes de sus compañeros de la Coopach; el 30% regular; el 10% muy buena; el 0% mala; el 0% pésima.

¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?

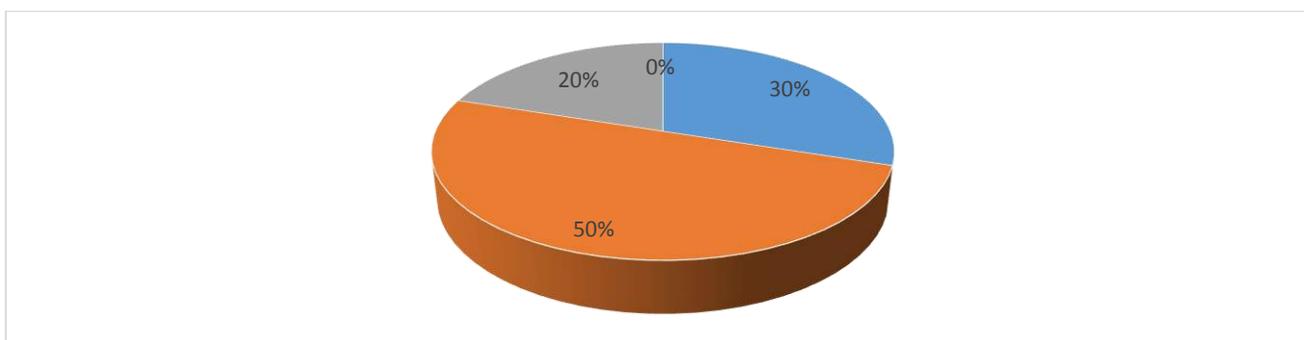
TABLA N° 18

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	30.0	30.0
Casi siempre	5	50.0	80.0
A veces	2	20.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 18



Interpretacion: El 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach; el 30% siempre; el 20% a veces; y el 0% nunca.

¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?

TABLA N° 19

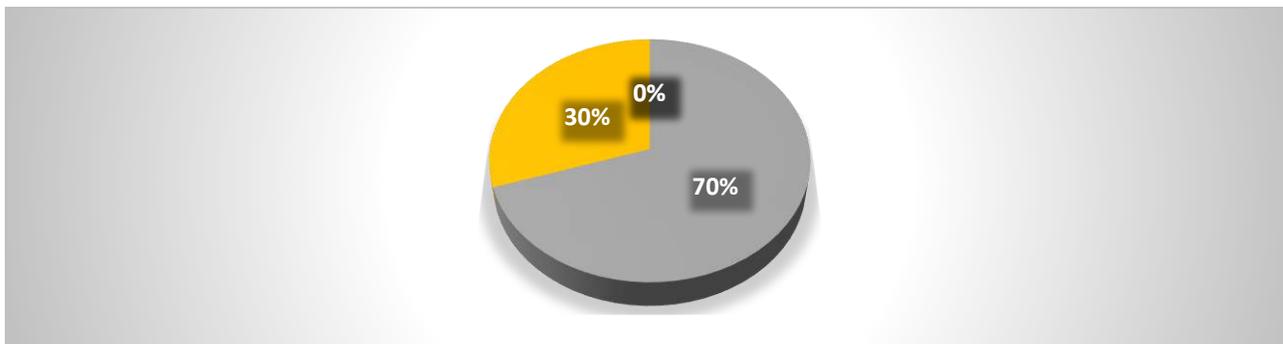
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	0	0	10
Casi siempre	0	0	10
A veces	7	70.0	70.0
Nunca	3	30.0	100.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 19



Interpretacion: El 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que a veces existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach; el 30% nunca; el 0 siempre; el 0% casi siempre.

¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?

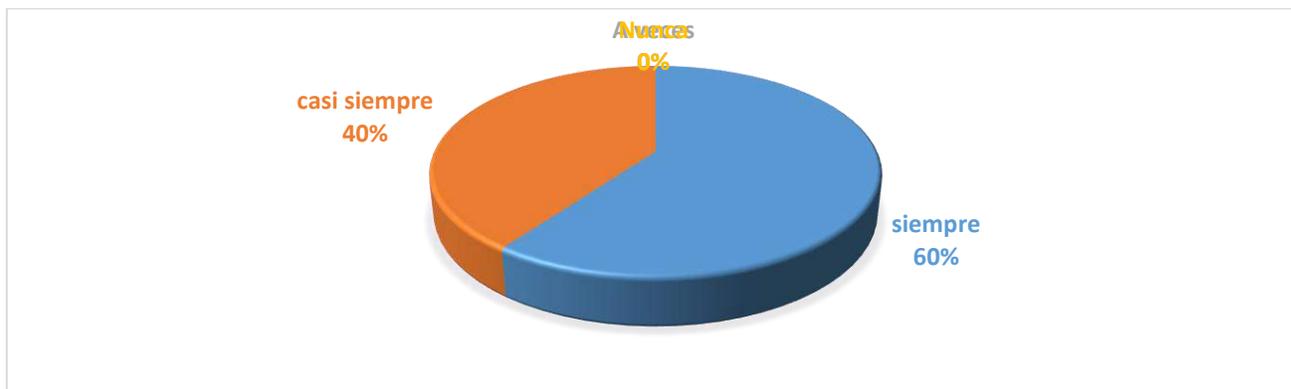
TABLA N° 20

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	6	60.0	60.0
Casi siempre	4	40.0	100.0
A veces	0	0.0	10.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 20



Interpretacion: El 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que siempre se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach; el 40% casi siempre; el 0% a veces; y el 0% nunca.

¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.

TABLA N° 21

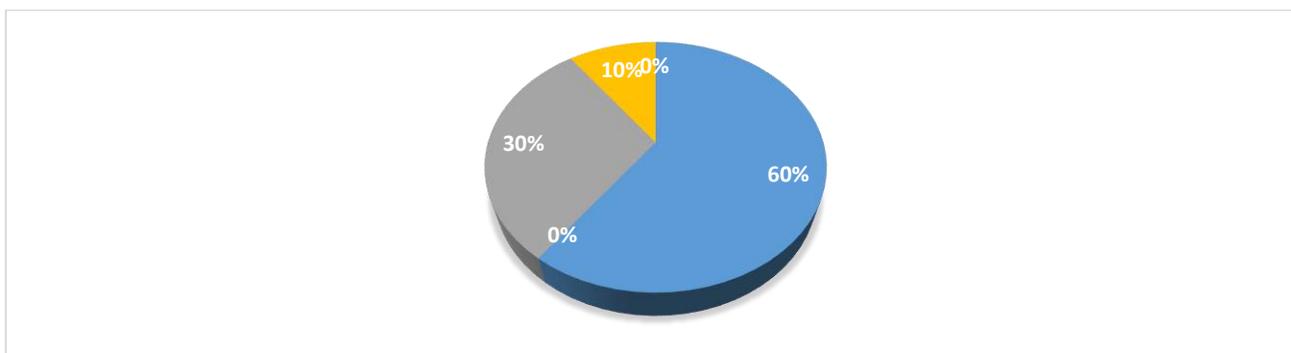
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión que valores desarrollan más, cuando trabajan en equipo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Colaboración	6	60.0	60.0
Honestidad	0	0.0	10.0
Responsabilidad	3	30.0	90.0
Puntualidad	1	10.0	100.0
Otros	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 21



Interpretacion: El 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que el valor de colaboración desarrollan más cuando trabajan en equipo; el 30% responsabilidad; el 10% puntualidad; el 0% honestidad; y el 0% otros.

¿Ud. como califica el ambiente físico de su centro de trabajo?

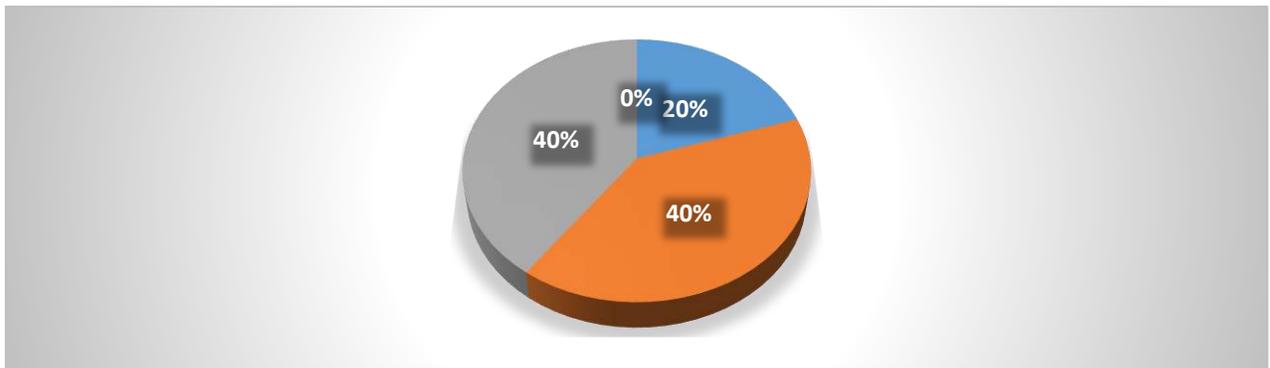
TABLA N° 22

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como califica el ambiente físico de su centro de trabajo

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	2	20.0	20.0
Buena	4	40.0	60.0
Regular	4	40.0	100.0
Mala	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión
ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 22



Interpretacion: El 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el ambiente físico del centro laboral; el 40% regular; el 20% muy buena, y el 0% mala.

¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?

TABLA N° 23

Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	30.0	30.0
Casi siempre	4	40.0	70.0
A veces	3	30.0	100.0
Nunca	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 23



Interpretacion: El 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre como trabajador de la Coopach se sienten seguros con el ambiente social; el 30% siempre; el 30% a veces; y el 0% nunca.

¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de la Coopach?

TABLA N° 24

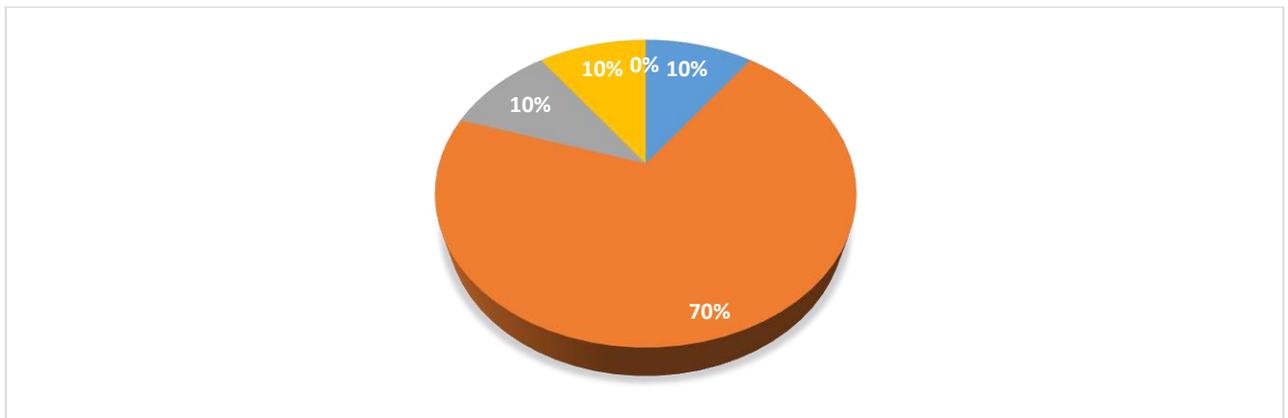
Colaboradores de la Cooperativa de ahorro y créditos CHIQUINQUIRA, según opinión como influye el comportamiento organizacional dentro de la Coopach

ALTERNATIVAS	ENCUESTADOS	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muchísimo	1	10.0	10.0
Mucho	7	70.0	80.0
Poco	1	10.0	90.0
Regular	1	10.0	100.0
Nada	0	0.0	10.0
Total	10	100.0	

FUENTE: Encuesta de opinión

ELABORACION: Bach. Huerta Rivera Flor Jaquelin

FIGURA N° 24



Interpretacion: El 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que influye mucho el comportamiento organizacional dentro de la Coopach; el 10% muchísimo; el 10% regular; el 10% poco; y el 0% nada.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo Especifico 1: TRABAJO EN EQUIPO

Características Estructurales

Respecto al **Tamaño**, el 80% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que su equipo de trabajo está conformado por 5 miembros (**Tabla N°01**). Según Gutiérrez (2010) no existe un número exacto de integrantes que necesita un conjunto de labor para ser seguro, que depende del tipo de actividad que se realiza y los objetivos a lograr. Adivierte que un equipo grande disminuye la responsabilidad, y esto se evita estructurando las tareas para lograr la participación total de los colaboradores. En mi opinión el tamaño dentro del equipo de trabajo es bueno ya que de esta manera se conocerá cuantos miembros conforman cada equipo de trabajo así se podrá tomar decisiones ante cada equipo de trabajo para así llegar al cumplir con el objetivo de cada equipo.

Referente a la **Composicion**, el 90% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan la composición de su equipo de trabajo, es mixto (**Tabla N°02**). Según Gutiérrez (2010), la constitución de cada equipo es homogénea y heterogénea, la que deviene en ventaja y desventaja para una organización empresarial; sin embargo, el buen líder maximiza los beneficios y minimiza las desventajas luego de evaluarlas. En mi opinión es importante la composición de un equipo de trabajo porque se destaca el objetivo de cada integrante al observar y estimar la colaboración adentro del equipo.

Respecto a los **Roles Diferenciados**, el 80% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que están de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo (**Tabla N°03**). Según Gutiérrez (2010), los roles diversificados no eternamente son tanto evidentes y varían de ser muy delimitados a muy ordinarios; sin embargo, el rol notorio en la totalidad de las organizaciones es el del guía, motivo por el cual el líder distribuye sus funciones entre los colaboradores, respecto a organizar trabajos, proponer soporte personal y motivar, con el propósito de alcanzar

conjuntos de labor auto administrados y que logren resultados eficientes. En mi opinión la distribución de roles es importante porque cada miembro del equipo de trabajo ya sabe su función por ende cada miembro se ocupa de cumplir su meta.

Referente al **Estatus Diferenciado**, el 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que están de acuerdo respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo; el 40% ni de acuerdo, ni en desacuerdo (**Tabla N°04**). Según Gutiérrez (2010), el estatus diferenciado tiene sustento en factores como el liderazgo, destrezas especiales y personalidad. En mi opinión el estatus diferenciado es la personalidad que tiene cada trabajador dentro del trabajo en equipo lo cual diferencia de cada uno de los integrantes que lo conforman.

Condiciones

Respecto a las **Condiciones Propicias**, el 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que siempre el jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach (**Tabla N°05**). Según Blanchard (1986), todo líder de una organización conoce y crea las condiciones de un ambiente de trabajo en equipo, para mejorar los resultados e innovar permanentemente los quehaceres. En mi opinión es de suma importancia mantener las condiciones propicias para con el trabajo en equipo ya que el líder es el encargado de promover, mejorar e innovar cada equipo.

Referente a los **Conocimientos y Habilidades**, el 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el nivel de conocimiento y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach (**Tabla N° 06**). Según Blanchard (1986), los conocimientos, actitudes y destrezas de los integrantes de un conjunto corresponderán contar con una preparación adecuada para ejercer la labor y tomar las medidas correctas. En tal sentido, el guía debe poseer la destreza de identificar, examinar, recomendar y solucionar los inconvenientes que se presentan. En mi opinión los conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo en una entidad financiera son

importantes ya que será monitoreado y asesorado por el líder que vendría a ser el administrador de cada agencia de la Cooperativa.

Respecto a las **Relaciones Interpersonales**, el 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que siempre las amistades interpersonales de los miembros del trabajo en equipo son buenas (**Tabla N°07**). Según Blanchard (1986), los vínculos interpersonales para el correcto funcionamiento de la organización deben mantener un total nivel de participación, alto compromiso, respeto y confianza, que genere y mantenga buenas relaciones en pro del proyecto de la organización empresarial. En mi opinión las amistades interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es fundamental ya que permite el compromiso, clima de respeto y confianza entre los miembros del equipo y así lograr que el equipo cumpla con meta u objetivo.

Referente a la **Comunicación**, el 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el sistema de comunicaciones de la Coopach (**Tabla N°08**). Según Blanchard (1986), la comunicación es fundamental para la marcha del de un proyecto, y el líder es el indicado para generarla y así lograr un clima agradable de trabajo. En mi opinión el sistema de comunicación es primordial dentro del equipo de trabajo porque te permitirá resolver algunas dificultades o falencias que tenga el equipo.

Respecto al **Manejo de Conflicto**, el 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el manejo de conflicto en la Coopach (**Tabla N°09**). Blanchard (1986) afirma que la administración de problemas en un conjunto de personas es ineludible debido a otros impulsos, los cuales representan dificultades para que una labor se ejecute con normalidad, en consecuencia, la comunicación entre todos es transcendental. En mi opinión el manejo de conflicto en todo trabajo en equipo siempre existe ya sea por distintos motivos para ello es importante la comunicación, poder solucionar aquellos conflictos dándolos a conocer dentro del equipo.

Tipos De Equipos

Referente al indicador **Auto Dirigido**, el 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que a veces el trabajo en equipo de la Coopach es auto dirigido (**Tabla N°10**). Robbins y Coulter (2007) afirman que el conjunto de labor auto dirigido opera sin un administrador y realiza todos los procesos laborales. En mi opinión el trabajo en equipo auto dirigido es buena porque ahí se ve la responsabilidad de cada integrante del equipo ya que no tendrán ningún líder quien los pueda monitorear, en este caso de la Cooperativa no tendrán ningún Administrador.

Respecto a la **Interfuncionalidad**, el 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre el trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach (**Tabla N° 11**). Robbins y Coulter (2007) afirman que el equipo interfuncional es el que integra personas expertas en diversas especialidades. En mi opinión el trabajo en equipo interfuncional es adecuado siempre y cuando los miembros del equipo se complementen bien, es decir halla buena química entre ellos y que cada uno de ellos aporte al equipo.

Referente al indicador **Virtual**, el 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre algunas funciones se realizan de manera virtual (**Tabla N°12**). Robbins y Coulter (2007) afirman que un equipo virtual utiliza la tecnología de la informática para relacionar a los integrantes corporalmente apartados. En mi opinión las funciones de manera virtual dentro del trabajo en equipo es buena porque te ahorra tiempo, dinero y te soluciona cualquier apuro.

Respecto a las **Tareas Integradas**, el 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que siempre en el equipo de trabajo se realizan tareas integradas (**Tabla N°13**). Robbins y Coulter (2007) afirman que los conjuntos de trabajo integrados lo constituyen los participantes que se congregan para cumplir una actividad determinada. En mi opinión el equipo de trabajo debe realizar tareas

integradas ya que eso permitirá que los miembros del equipo cumplan su meta y al fin de mes hagan un buen cierre de mes.

Objetivo Especifico 2: CLIMA LABORAL

Factores

Respecto a la **Motivacion**, el 30% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre reciben motivación en la Coopach; el 30% a veces (**Tabla N°14**). Davis y Newstrom (1999) afirman que la motivación de logro impulsa a las personas a alcanzar metas, mientras que la motivación afiliativa impulsa a relacionarse con los otros, la estimulación hacia la competencia impulsa a hacer una labor de alta calidad, la estimulación por el poder impulsa a la persona a influenciar en los demás y cambiar las situaciones. En mi opinión la motivación es indispensable porque depende de eso el desempeño de cada miembro del equipo.

Referente a la **Satisfaccion**, el 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que siempre se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (**Tabla N°15**). Davis y Newstrom (1999) afirma que la complacencia profesional es como "el acumulado de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los recurridos consideran su labor" (p.276). En mi opinión la satisfacción es fundamental porque permite que cada miembro del equipo se sienta satisfecho dentro de su clima laboral y así llegar a tener mayor productividad para la entidad financiera, y salgan satisfechos tanto la entidad con el trabajador miembro de cada equipo.

Respecto al **Conflicto**, el 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que a veces perciben algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo (**Tabla N°16**). Davis y Newstrom (1999) afirman que el conflicto es "toda realidad en la que dos o más partes se asienten en oposición. Es un proceso interpersonal que surge de discrepancias sobre las metas por lograr o los procesos por utilizar para cumplir esas metas" (p. 337). En mi opinión el conflicto debería de solucionarse de manera inmediata ya que eso obstaculiza llegar a la meta a cada equipo.

Aspecto

Referente a las **Actitudes**, el 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá, opinan que son buenas las actitudes de sus compañeros de la Coopach (**Tabla N°17**). Litwin y Stinger afirman que las actitudes son enunciados de evaluación que recogen las opiniones favorables o desfavorables respecto a los objetivos, a la multitud o a los hechos. Permiten identificar cómo se siente uno respecto de algo. En mi opinión las actitudes de los compañeros de trabajo en equipo son fundamentales porque depende de eso como se siente cada uno de los integrantes del equipo.

Respecto a las **Percepciones**, el 50% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach (**Tabla N°18**), el 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que a veces existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach (**Tabla N°19**). Según Litwin y Stinger las percepciones permiten interpretar las impresiones sensoriales a fin de proporcionar un significado al ambiente laboral, pero este significado difiere en las personas. En mi opinión las percepciones positivas dentro del clima laboral deberían de tomarse en cuenta en toda entidad financiera porque eso permite saber cómo es el clima laboral de cada equipo de trabajo, en este caso si fuera positiva dará a conocer que hay un buen clima en el equipo; y si fuera el caso de que haya percepciones negativas se tendrá que hacer un diagnóstico dentro del equipo para poder ver cuál es problema dentro de las percepciones de cada integrante y mejorar el clima laboral en la entidad.

Referente a los **Valores**, el 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que siempre se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach (**Tabla N°20**), el 60% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que el valor de colaboración desarrollan más cuando trabajan en equipo (**Tabla N°21**). Litwin y Stinger afirman que los valores son las convicciones específicas que generan conductas socialmente preferibles a conductas apuestas. En mi opinión la práctica de los valores entre los trabajadores es importante porque

eso hará que cada uno de ellos se sienta bien dentro de su centro de trabajo. También todo trabajador es independiente de desarrollar el valor que más se amolde dentro de su trabajo en equipo, porque cada valor es importante para cada miembro que conforma el equipo.

Efectos del Clima Laboral

Respecto al **Ambiente Físico**, el 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que es buena el ambiente físico de su centro laboral; el 40% regular (**Tabla N°22**). Davis y Newstrom (1999) afirman que el ambiente físico comprende el espacio físico, los equipos colocados, las instalaciones, el matiz de los ambientes, la temperatura, el nivel de contagio, etc. En mi opinión todo ambiente físico de un centro de labor debe de ser buena porque eso hará sentir bien al trabajador y podrá desenvolverse bien laboralmente.

Referente al **Ambiente Social**, el 40% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que casi siempre como trabajador de la Coopach se sienten seguros con el ambiente social (**Tabla N°23**). Según Davis y Newstrom (1999) el ambiente social comprende aspectos tales como la camaradería, la información, los problemas entre personas o entre jurisdicciones, etc. En mi opinión el ambiente social de todo trabajador debe de ser buena porque de eso depende la camaradería y comunicación entre los miembros de cada conjunto de trabajo por ello deben de sentirse seguros ante el ambiente social que tienen.

Respecto al **Comportamiento Organizacional**, el 70% de la muestra de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá, opinan que influye mucho el comportamiento organizacional dentro de la Coopach (**Tabla N°24**). Davis y Newstrom (1999) afirman que el comportamiento organizacional está constituido por aspectos como la producción del colaborador, el ausentismo, la complacencia profesional, el nivel de resistencia, la rotación, etc. En mi opinión el comportamiento organizacional influye mucho dentro de cada entidad financiera ya que de eso depende la productividad, la satisfacción, entre otros de cada miembro que conforma una entidad y así llegar a cumplir la meta establecida.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1) El 80% de los participantes de la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá opina que su equipo de trabajo está conformado por 5 miembros.
- 2) El 90% de los colaboradores opina que la composición de su equipo de trabajo es mixto.
- 3) El 80% de los colaboradores opina que están de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo.
- 4) El 40% de los colaboradores opina que están de acuerdo respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo; y el 40% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- 5) El 60% de los colaboradores opinan que siempre el jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach; y el 40% casi siempre.
- 6) El 60% de los colaboradores opina que es buena el nivel de conocimiento y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach; y el 20% muy buena.
- 7) El 50% de los colaboradores opina que siempre las relaciones interpersonales de los integrantes del trabajo en equipo es buena; y el 40% casi siempre.
- 8) El 40% de los colaboradores opina que es buena el sistema de comunicaciones de la Coopach; el 30% muy buena; y el 30% regular.
- 9) El 50% de los colaboradores opina que buena el manejo de conflicto en la Coopach; y el 50% regular.
- 10) El 50% de los colaboradores opina que a veces el trabajo en equipo de la Coopach es auto dirigido; y el 40% siempre.

- 11) El 70% de los colaboradores opina que casi siempre el trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach; y el 20% siempre.
- 12) El 40% de los colaboradores opina que casi siempre algunas funciones se realizan de manera virtual; el 30% a veces; y el 30% nunca.
- 13) El 50% de los colaboradores opina que siempre en el equipo de trabajo se realizan tareas integradas; y el 40% a veces.
- 14) El 30% de los colaboradores opina que casi siempre reciben motivación en la Coopach; el 30% a veces; y el 20% siempre.
- 15) El 70% de los colaboradores opina que siempre se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo; y el 20% a veces.
- 16) El 60% de los colaboradores opina que a veces perciben algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo; y el 20% nunca.
- 17) El 60% de los colaboradores opina que son buenas las actitudes de sus compañeros de la Coopach; y el 30% regular.
- 18) El 50% de los colaboradores opina que casi siempre existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach; y el 30% siempre.
- 19) El 70% de los colaboradores opina que a veces existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach; y el 30% nunca.
- 20) El 60% de los colaboradores opina que siempre se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach; y el 40% casi siempre.
- 21) El 60% de los colaboradores opina que el valor de colaboración desarrollan más cuando trabajan en equipo; y el 30% responsabilidad.
- 22) El 40% de los colaboradores opina que es buena el ambiente físico del centro laboral; y el 40% regular.

- 23)** El 40% de los colaboradores opina que casi siempre como trabajador de la Coopach se sienten seguros con el ambiente social; el 30% siempre; y el 30% a veces.
- 24)** El 70% de los colaboradores opina que influye mucho el comportamiento organizacional dentro de la Coopach; y el 10% muchísimo.

RECOMENDACIONES

- ❖ Los equipos de trabajo deben estar conformados por 3 miembros, para facilitar la distribución de tareas y ejecución de los trabajos en campo.
- ❖ Mantener la composición de los equipos de trabajo como mixto, dando origen a una ventaja competitiva ante la composición del trabajo en equipo.
- ❖ Continuar con la distribución de roles en el equipo de trabajo, debido que los trabajadores han calificado que están de acuerdo.
- ❖ Rotación de liderazgo del trabajo en equipo quincenalmente, incluyendo a todos los integrantes del equipo de trabajo.
- ❖ Mantener las condiciones propicias del jefe para con el trabajo en equipo, debido que los trabajadores han calificado como siempre, dando origen a una ventaja competitiva en condiciones propicias del jefe.
- ❖ Continuar con las capacitaciones para mejorar los conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo, debido que los trabajadores han calificado como buena.
- ❖ Generar actividades sociales de confraternización para todos los trabajadores de todas las agencias, con la intención de optimizar las amistades interpersonales.
- ❖ Incrementar el número de reuniones de los equipos de trabajo para mejorar el sistema de comunicación de la Coopach, ya que los trabajadores han calificado como buena, y un 30% regular, debido que es un factor que la empresa pueda explotar y convertirla en muy buena.
- ❖ Mejorar el manejo de conflicto en la Coopach, ya que los trabajadores han calificado como buena y al igual que un 50% como regular, debido que es un

factor importante que la empresa financiera puede convertirlo en muy buena, dando origen a una ventaja para la Cooperativa.

- ❖ Mejorar el tipo de trabajo en equipo auto dirigido, debido a que los trabajadores de la Coopach han calificado como a veces, poner en práctica este tipo de trabajo en equipo para poder convertirla en siempre.
- ❖ Mejorar el tipo de trabajo en equipo interfuncional, ya que los trabajadores han calificado como casi siempre, para ello se debe de poner en práctica este tipo de trabajo en equipo.
- ❖ Mejorar las funciones que se realizan de manera virtual, debido a que los trabajadores han calificado como casi siempre, poner en práctica este tipo de trabajo en equipo ya que facilitara ahorrar tiempo y llegar a cumplir con el objetivo del trabajo en equipo.
- ❖ Mejorar las tareas integradas dentro del trabajo en equipo, ya que los trabajadores han calificado como siempre, y un 40% a veces; mejorar con la finalidad de convertir a ese porcentaje de a veces en siempre, dando origen a una ventaja competitiva.
- ❖ Elaborar un programa de motivación que compense el desempeño de los mejores trabajadores, ya se del mes , el año ; los cuales llegaron a su meta establecida, con la finalidad de mejorar la percepción que tienen los colaboradores respecto a su responsabilidad y esfuerzo al cumplir su meta como analista, y promotor.
- ❖ Mejorar la satisfacción con el clima laboral de su centro de trabajo, debido a que los colaboradores han calificado como siempre, dando origen a una ventaja competitiva en satisfacción laboral.

- ❖ El administrador de agencia debe involucrarse y ayudarlos a solucionar sus conflictos internos dentro de los equipos de trabajo; debido que los resultados indican que a veces perciben conflictos.
- ❖ Mejorar las actitudes de sus compañeros de la Cooperativa, debido a que los trabajadores han calificado como buenas y un 30% como regular las cuales se tiene que convertir en buena o muy buena para establecer una ventaja competitiva ante las demás financieras.
- ❖ Mejorar las percepciones positivas dentro del clima laboral, debido a que los trabajadores han calificado como casi siempre, tener como finalidad mejorar las percepciones para determinar un buen clima laboral.
- ❖ Cambiar las percepciones negativas dentro del clima laboral, debido a que los trabajadores han calificado como a veces, el cual es un porcentaje alto, para ello se tiene que mejorar las percepciones y detectarlas a tiempo aquellas percepciones negativas para tener siempre un buen clima laboral.
- ❖ Mejorar los valores entre los colaboradores, debido a que los trabajadores han calificado como siempre, la finalidad es convertirla en siempre aquel 40% que opina casi siempre, para obtener una ventaja competitiva.
- ❖ Continuar con la práctica del valor de colaboración, debido a que los trabajadores han calificado como el valor que se desarrolla más en el trabajo en equipo es la colaboración, ya que esto determina el vinculo existente entre clima laboral y el trabajo en equipo.
- ❖ Desarrollar eventos donde puedan opinar los trabajadores sobre el ambiente físico de su centro de labor, en el cual puedan intercambiar opiniones y alternativas para la mejora del ambiente físico de su centro laboral.
- ❖ Elaborar un programa de seguridad con el ambiente social, debido a que los trabajadores han calificado casi siempre se sienten seguros con el ambiente social,

y un 30% a veces; por se necesita mejorar para que cada trabajador de la Coopach se sienta seguro socialmente en su centro de trabajo.

- ❖ Continuar con el comportamiento organizacional, ya que el 70% de los trabajadores han calificado como mucho, el cual determina el grado de vínculo o sociedad entre el trabajo en equipo y el clima laboral en la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Baguer, A. (2011). *Dirección de personas: un timón en la tormenta*. Madrid: Díaz de Santos.
- ❖ Côté, J. E. (1997). An empirical test of the identity capital model. *Journal of Adolescence*, 20, 577-597.
- ❖ Chiavenato, I. (1998). *Gestión Del Talento Humano*. Editorial: Mc Graw Hill. Edición: 4
- ❖ Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- ❖ Dessler G., VARELA R. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latino Americano*. Edición: 2. Editorial: Pearson
- ❖ García, R. (1996). *El emprendedor de existo*. México: McGraw-Hill.
- ❖ Garrido y Hitt. (2013). *Análisis de trabajo en equipo y liderazgo en equipos multidisciplinares en servicios de salud pública*. Universidad de Chile.
- ❖ Giménez, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC
- ❖ Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- ❖ Hernández R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- ❖ Hinings, C. R., S. Ranson y R. Greenwood (1980), «The structuring of organizational structure», *Administrative Science Quarterly*, 25, págs. 1-17.
- ❖ Litwin y Stinger (1997). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. servicios editoriales S.L.
- ❖ MUÑOZ-SECO, E., COLL - BENEJAM, J.M., TORRENT-QUETGLAS, M.y LINARES-POU, L. (2006). 'Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios', *Atención Primaria*, 37(4), 209-214
- ❖ Palomo, L. (2011). *Iniciación a la práctica de la investigación* (7ª ed.). Guatemala: Magna Terra.
- ❖ Palomo, M. (2011). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (7ª ed.). Madrid: ESIC.

- ❖ Robbins y Couter. (2007). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. España: Paraninfo.
- ❖ Robbins, S. Coulter, M.yHitt, J. (2013). *Administración. Un empresario competitivo* (3ª ed.).México: Pearson.

LINCOGRAFÍA

- ❖ ARMAS, T. (2010). Tesis presentada a la universidad Cesar Vallejo de Lima “*Factores asociados al clima organizacional*”. Lima- Perú.
[http://tesis/factores asociados al clima organizacional/2010/pe/pdf](http://tesis/factores%20asociados%20al%20clima%20organizacional/2010/pe/pdf)
- ❖ Castillo, J. y Prieto, C. (1990):*Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid: CIS.
- ❖ Davis y Newstrom (1999). *Clima laboral*
<http://www.monografias.com/trabajos96/el-clima-laboral/el-clima-laboral.shtml#ixzz4N9zttFix>
- ❖ Gutierrez, H. (2010). *Trabajo en equipo/ clima laboral del personal*
[https://prezi.com/h-p6_pwqwuka/trabajo en equipo -y- clima laboral-de-personal -de-la/](https://prezi.com/h-p6_pwqwuka/trabajo%20en%20equipo%20-y%20clima%20laboral-de-personal-de-la/)
- ❖ HURTADO, R. (2015). Tesis presentada a la universidad Nacional de Trujillo “*El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola fundo Muchik de la empresa Danper Trujillo SAC*”. Trujillo – Perú.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>
- ❖ QUIJANO, J. (2006). Tesis presentada a la universidad de Barcelona, que lleva por título “*Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*”. Barcelona
[http://tesis nuevas perspectivas de la CLV y sus relaciones con la EFO-Marinalva da Silva – 27.08.06.pdf](http://tesis%20nuevas%20perspectivas%20de%20la%20CLV%20y%20sus%20relaciones%20con%20la%20EFO-Marinalva%20da%20Silva%20-%2027.08.06.pdf)

- ❖ Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administracion (un empresario competitivo)* 8va. ed. Mexico: Pearson Education.
- ❖ SIGUENZA, V. (2008). Tesis presentada que lleva por título “*Gestión de recursos humanos en el ilustre municipio del Cantón Azogues*”. a la universidad de Guayaquil (facultad de ciencias Administrativas). Azogues-Guayaquil
hppt: //Siguenza Rojas, Jd.Tesis Grado Master en la UDA.Cuenca -2007
- ❖ <https://www.definicionabc.com/general/factores.php>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	OBJETIVO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p>“Trabajo en equipo y clima laboral, Cooperativa de ahorro y creditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz, 2016”</p>	<p>¿Cuáles son las caracterisiticas del clima laboral y del equipo de trabajo en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016?</p>	<p>Implicita.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el trabajo en equipo y el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar las características del trabajo en equipo de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p> <p>Determinar el clima laboral en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p>	<p>Trabajo en Equipo y Clima Laboral</p>	<p>TIPO: Descriptivo DISEÑO: No Experimental - transversal.</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
TRABAJO EN EQUIPO	Gutiérrez (2010) afirma que el trabajo en equipo es una congregación de personas que interactúan y colaboran para lograr objetivos comunes, sustentada en la unidad de un propósito mediante el aporte de conocimientos, habilidades y acciones de sus miembros.	El trabajo en equipo es una forma de colaborar e interactúan para lograr objetivos comunes, se funda en la unidad de un propósito por medio del aporte de conocimientos, habilidades, actitudes y acciones de sus integrantes de la Cooperativa de Ahorros y Credito Chiquinquirá agencia Huaraz	CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES	Tamaño	¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?
				Composición	¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?
				Roles diferenciados	¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?
				Estatus diferenciados	¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?
			CONDICIONES	Condiciones propicias	¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?
				Conocimientos y habilidades	¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?
				Relaciones interpersonales	¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo son buenas?
				Comunicación y manejo conflictos	¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?
¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?					

			TIPOS DE EQUIPOS	Auto dirigido	¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?
				Interfuncional	¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?
				Virtual	¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?
				Tarea integrados	¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?
CLIMA LABORAL	Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional describe el ambiente interno existente entre los integrantes de la organización y está fuertemente ligado al grado de motivación de los trabajadores.	Es el ambiente humano en el cual se realizan las actividades. Un buen clima organizacional facilita que las personas laboren en un entorno donde pueden poner en práctica sus conocimientos, actitudes, habilidades y capacidades en la Cooperativa de Ahorros y Credito Chiquinquirá agencia Huaraz	FACTORES	Motivación	¿Usted recibe motivación en la Coopach?
				Satisfacción	¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?
				Conflicto	¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?
			ASPECTO INDIVIDUAL	Actitudes	¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?
				Percepciones	¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?
					¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?
Valores	¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?				

					¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.
			EFECTOS DEL CLIMA LABORAL	Ambiente físico	¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?
				Ambiente social	¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?
				Comportamiento organizacional	¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de la Coopach?

ENCUESTA DE OPINIÓN

La presente encuesta tiene por finalidad académica y científica de determinar y analizar si el trabajo en equipo, tiene influencia en el clima laboral que labora actualmente en la Cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá agencia Huaraz. Solicitamos su apoyo para el desarrollo de la presente encuesta.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta es anónima y confidencial, Ud. podrá marcar una de las alternativas que aparecen en cada uno de los ítems, por lo que se le solicita responder con la veracidad y honestidad las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?
 - a) 2
 - b) 3
 - c) 4
 - d) 5

2. ¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?
 - a) Homogéneo
 - b) Heterogéneo
 - c) Mixtos

3. ¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5. ¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

6. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

7. ¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo son buenas?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

8. ¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?

- a)** Muy buena
- b)** Buena
- c)** Regular
- d)** Mala
- e)** Pésima

9. ¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?

- a)** Muy buena
- b)** Buena
- c)** Regular
- d)** Mala
- e)** Pésima

10. ¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?

- a)** Siempre.
- b)** Casi siempre.
- c)** A veces.
- d)** Nunca.

11. ¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?

- a)** Siempre
- b)** Casi siempre
- c)** A veces
- d)** Nunca

12. ¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?

- a)** Siempre
- b)** Casi siempre
- c)** A veces
- d)** Nunca

13. ¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?

- a)** Siempre
- b)** Casi siempre
- c)** A veces
- d)** Nunca

14. ¿Usted recibe motivación en la Coopach?

- a)** Siempre.
- b)** Casi siempre.
- c)** A veces.
- d)** Nunca.

15. ¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?

- a)** Siempre
- b)** Casi siempre
- c)** A veces
- d)** Nunca

16. ¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?

- a)** Siempre
- b)** Casi siempre
- c)** A veces
- d)** Nunca

17. ¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?

- a)** Muy buena
- b)** Buena
- c)** Regular

- d) Mala**
- e) Pésimas**

18. ¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre**
- c) A veces**
- d) Nunca**

19. ¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre**
- c) A veces**
- d) Nunca**

20. ¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?

- a) Siempre**
- b) Casi siempre**
- c) A veces**
- d) Nunca**

21. ¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.

- a) Colaboración**
- b) Honestidad**
- c) Responsabilidad**
- d) Puntualidad**
- e) Otros.**

22. ¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

23. ¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

24. ¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?

- a) Muchísimo
- b) Mucho
- c) Poco
- d) Regular
- e) Nada

PREGUNTAS DE CONTROL

Datos generales:

25. **Sexo**

- a) Masculino.
- b) Femenino.

26. **Edad**

- a) 18– 24
- b) 25 – 32

- c) 33 – 40
- d) 41 – 48**
- e) 49 – 56

27. Área

- a) Profesional**
- b) Técnico
- c) Empleado
- d) Estudiante**
- e) Otros



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente:

Encuesta de opinión aplicada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá

De la investigación:

“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ”

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO:..... MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALEZ
 FORMACIÓN ACADÉMICA:..... LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:..... OPERACIONES - ADMINISTRACIÓN
 TIEMPO: ONCE AÑOS..... CARGO ACTUAL:..... DOCENTE UNIVERSITARIO
 INSTITUCIÓN:..... UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo general: Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta
 Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias
 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende	1 No cumple con el criterio	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

VALIDACION DE CUESTIONARIO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ, 2016”</p>	<p>¿Cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016?</p>	<p>El trabajo en equipo influye positivamente en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016.</p>	<p>Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar cuáles son las características del trabajo en equipo de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016 ✓ Determinar cómo es el clima laboral en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016 ✓ Determinar el grado de relación o asociación entre el trabajo en equipo y el clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Chiquinquirá, agencia Huaraz, 2016.

ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes	CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES Cada grupo sea grande o pequeño tiene su estructura, existen cuatro rasgos inherentes que los distinguen esto son: tamaño, composición, roles diferenciados y estatus distinto.	Tamaño	¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?
			Composición	¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?
			Roles diferenciados	¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?

		<p>Estatus diferenciados</p>	<p>¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?</p>
	<p>CONDICIONES Para que los equipos de trabajo sean exitosos se requieren una serie de condiciones para ayudar a desarrollarlos.</p>	<p>Condiciones propicias</p>	<p>¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?</p>
		<p>Conocimientos y habilidades</p>	<p>¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?</p>
		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buena?</p>

			<p>Comunicación y manejo de conflictos</p>	<p>¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?</p> <p>¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?</p> <p>¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?</p> <p>¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?</p> <p>¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?</p> <p>¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?</p>
	<p>TIPOS DE EQUIPOS Los grupos pueden ser formales e informales, dentro de los grupos formales se determinan comportamientos adecuados y se dirigen hacia los objetivos organizacionales. Los equipos de acuerdo a las actividades que realizan pueden denominarse para la solución de problemas, trabajo auto-dirigidos, interfuncional, virtual.</p>	<p>Auto dirigido</p> <p>Interfuncional</p> <p>Virtual</p> <p>Tarea integradas</p>		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
CLIMA LABORAL	<p>Es el ambiente humano en el cual se desarrollan sus actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>FACTORES</p> <p>Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúa en forma de circuito.</p>	<p>Motivación</p>	<p>¿Usted recibe motivación en la Coopach?</p>
			<p>Satisfacción</p>	<p>¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?</p>
			<p>Conflicto</p>	<p>¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?</p>

		<p>EFECTOS DEL CLIMA LABORAL</p> <p>El clima laboral parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una organización. Parece afectar al grado de seguridad o inseguridad para expresar los sentimientos o hablar sobre las preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la comunicación entre los miembros de la organización.</p>	<p>Ambiente físico</p>	<p>¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?</p>
			<p>Ambiente social</p>	<p>¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?</p>
			<p>Comportamiento organizacional</p>	<p>¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?</p>

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

ENCUESTA DE OPINIÓN

La presente encuesta tiene por finalidad académica y científica de determinar y analizar si el trabajo en equipo, tiene influencia en el clima laboral que labora actualmente en la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá Agencia Huaraz. Solicitamos su apoyo para el desarrollo de la presente encuesta.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta es anónima y confidencial, Ud. podrá marcar una de las alternativas que aparecen en cada uno de los ítems, por lo que se le solicita responder con la veracidad y honestidad las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?

- a) 2
- b) 3
- c) 4
- d) 5

2. ¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?

- a) Homogéneo
- b) Heterogéneo
- c) Mixtos

3. ¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo

- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
5. ¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?
- a) Siempre.
 - b) Casi siempre.
 - c) A veces.
 - d) Nunca.
6. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?
- a) Muy buena
 - b) Buena
 - c) Regular
 - d) Mala
7. ¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo son buenas
- a) Siempre.
 - b) Casi siempre.
 - c) A veces.
 - d) Nunca.
8. ¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?
- a) Muy buena
 - b) Buena
 - c) Regular
 - d) Mala
 - e) Pésima

9. ¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésima

10. ¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

11. ¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

12. ¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

13. ¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

14. ¿Usted recibe motivación en la Coopach?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

15. ¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

16. ¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

17. ¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésimas

18. ¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

19. ¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

20. ¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

21. ¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.

- a) Colaboración
- b) Honestidad
- c) Responsabilidad
- d) Puntualidad
- e) Otros.

22. ¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

23. ¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

24. ¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?

- a) Muchísimo
- b) Mucho
- c) Poco
- d) Regular
- e) Nada

PREGUNTAS DE CONTROL

Datos generales:

1. Sexo

- a) Masculino.
- b) Femenino.

2. Edad

- a) 18– 24
- b) 25 – 32
- c) 33 – 40
- d) 41 – 48
- e) 49 – 56

3. Área

- a) Profesional
- b) Técnico
- c) Empleado
- d) Estudiante
- e) Otros

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: "TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS
CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ 2016"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA *	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES	¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?	4	4	3	4	
	¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?	4	4	4	4	
CONDICIONES	¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?	4	4	3	3	
	¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?	4	3	4	4	
	¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro	4	4	4	4	

	del trabajo en equipo de la Coopach?	↑	↑	↑	↑	
	¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buena?	4	4	4	4	
	¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?	4	4	4	4	
	¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?	4	4	4	4	
	¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?	4	3	4	4	
TIPOS DE EQUIPOS	¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?	4	4	4	4	
	¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?	4	3	3	4	
	¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?	4	4	4	4	
	¿Usted recibe motivación en la Coopach?	4	4	4	4	
FACTORES	¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?	4	4	4	4	

	¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?	4	4	3	3	
	¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?	4	4	4	4	
	¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?	4	4	3	4	
ASPECTO INDIVIDUAL	¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?	4	4	3	4	
	¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?	4	4	4	4	
	¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajan en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.	4	4	4	3	
	¿Ud. como califica el ambiente físico de su centro de trabajo?	4	4	3	4	
EFECTOS DEL CLIMA LABORAL	¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?	4	4	4	3	
	¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALEZ			Fecha: 01 DICIEMBRE 2016
Firma: <i>msalazar</i>	Teléfono: #943954863		Email: fsalazar_usp@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente:

Encuesta de opinión aplicada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá

De la investigación:

“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ”

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO:..... B.N.O.P.Y. GONZALEZ J. J. J......
 FORMACIÓN ACADÉMICA:..... ADMINISTRACIÓN.....
 AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:..... ADMINISTRACIÓN.....
 TIEMPO:..... 12..... CARGO ACTUAL:..... COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN.....
 INSTITUCIÓN:..... UNIVERSIDAD SAN PEDRO.....

Objetivo general: Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende	1 No cumple con el criterio	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

VALIDACION DE CUESTIONARIO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ, 2016”</p>	<p>¿Cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquirará de la agencia Huaraz 2016?</p>	<p>El trabajo en equipo influye positivamente en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquirará de la agencia Huaraz 2016.</p>	<p>Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquirará de la agencia Huaraz 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar cuáles son las características del trabajo en equipo de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquirará de la agencia Huaraz 2016 ✓ Determinar cómo es el clima laboral en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquirará de la agencia Huaraz 2016 ✓ Determinar el grado de relación o asociación entre el trabajo en equipo y el clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Chiquirará, agencia Huaraz, 2016.

ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
TRABAJO EN EQUIPO	<p>El trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes</p>	<p>CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES Cada grupo sea grande o pequeño tiene su estructura, existen cuatro rasgos inherentes que los distinguen esto son: tamaño, composición, roles diferenciados y estatus distinto.</p>	<p>Tamaño</p>	<p>¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?</p>
		<p>Composición</p>	<p>¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?</p>	
		<p>Roles diferenciados</p>	<p>¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?</p>	

			<p>Estatus diferenciados</p>	<p>¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?</p>
		<p>CONDICIONES Para que los equipos de trabajo sean exitosos se requieren una serie de condiciones para ayudar a desarrollarlos.</p>	<p>Condiciones propicias</p>	<p>¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?</p>
			<p>Conocimientos y habilidades</p>	<p>¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?</p>
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buena?</p>

			<p>Comunicación y manejo de conflictos</p>	<p>¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?</p> <p>¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?</p> <p>¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?</p> <p>¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?</p> <p>¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?</p> <p>¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?</p>
	<p>TIPOS DE EQUIPOS</p> <p>Los grupos pueden ser formales e informales, dentro de los grupos formales se determinan comportamientos adecuados y se dirigen hacia los objetivos organizacionales. Los equipos de acuerdo a las actividades que realizan pueden denominarse para la solución de problemas, trabajo auto-dirigidos, interfuncional, virtual.</p>	<p>Auto dirigido</p> <p>Interfuncional</p> <p>Virtual</p> <p>Tarea integradas</p>		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
CLIMA LABORAL	<p>Es el ambiente humano en el cual se desarrollan sus actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>FACTORES</p> <p>Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúa en forma de circuito.</p>	<p>Motivación</p>	<p>¿Usted recibe motivación en la Coopach?</p>
			<p>Satisfacción</p>	<p>¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?</p>
			<p>Conflicto</p>	<p>¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?</p>

		<p>ASPECTO INDIVIDUAL</p> <p>Para medir el clima laboral se utilizan escalas de evaluación que, por un lado miden aspectos objetivos-materiales que son, por ejemplo, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo, la manera de organizar el trabajo, los sistemas de reconocimiento (premios y castigos) del trabajo utilizados por la empresa, la equidad y satisfacción en las remuneraciones.</p>	<p>Actitudes</p> <p>Percepciones</p> <p>Valores</p>	<p>¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?</p> <p>¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?</p> <p>¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?</p> <p>¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?</p> <p>¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.</p>
--	--	--	---	---

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

ENCUESTA DE OPINIÓN

La presente encuesta tiene por finalidad académica y científica de determinar y analizar si el trabajo en equipo, tiene influencia en el clima laboral que labora actualmente en la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá Agencia Huaraz. Solicitamos su apoyo para el desarrollo de la presente encuesta.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta es anónima y confidencial, Ud. podrá marcar una de las alternativas que aparecen en cada uno de los ítems, por lo que se le solicita responder con la veracidad y honestidad las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?

- a) 2
- b) 3
- c) 4
- d) 5

2. ¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?

- a) Homogéneo
- b) Heterogéneo
- c) Mixtos

3. ¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo

- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
5. ¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?
- a) Siempre.
 - b) Casi siempre.
 - c) A veces.
 - d) Nunca.
6. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?
- a) Muy buena
 - b) Buena
 - c) Regular
 - d) Mala
7. ¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo son buenas
- a) Siempre.
 - b) Casi siempre.
 - c) A veces.
 - d) Nunca.
8. ¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?
- a) Muy buena
 - b) Buena
 - c) Regular
 - d) Mala
 - e) Pésima

9. ¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésima

10. ¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

11. ¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

12. ¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

13. ¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

14. ¿Usted recibe motivación en la Coopach?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

15. ¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

16. ¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

17. ¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésimas

18. ¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

19. ¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

20. ¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

21. ¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.

- a) Colaboración
- b) Honestidad
- c) Responsabilidad
- d) Puntualidad
- e) Otros.

22. ¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

23. ¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

24. ¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?

- a) Muchísimo
- b) Mucho
- c) Poco
- d) Regular
- e) Nada

PREGUNTAS DE CONTROL

Datos generales:

1. Sexo

- a) Masculino.
- b) Femenino.

2. Edad

- a) 18– 24
- b) 25 – 32
- c) 33 – 40
- d) 41 – 48
- e) 49 – 56

3. Área

- a) Profesional
- b) Técnico
- c) Empleado
- d) Estudiante
- e) Otros

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: "TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS
CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ 2016"

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA *	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES	¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?					
	¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?					
	¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?					
CONDICIONES	¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?					
	¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?					
	¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro					

	¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?						
	¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?						
	¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?						
	¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?						
	¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?						
	¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.						
	¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?						
	¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?						
	¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?						
ASPECTO INDIVIDUAL							
EFFECTOS DEL CLIMA LABORAL							

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: <i>ANDREY GONZALEZ LUCERO</i>			Fecha: 01-12-16
Firma: <i>Gonzalez Lucero</i>	Teléfono: 943123867	Email: <i>glad_10@hotmail.com</i>	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente:

Encuesta de opinión aplicada a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá

De la investigación:

“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ”

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO:..... ROGER ROBERT TORRES REYES
FORMACIÓN ACADÉMICA: Lic. Administración de Empresas
AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: VENTA Y MARKETING, CONSULTOR, DOCENCIA UNIVERSITARIA
TIEMPO: 06 AÑOS.....CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO
INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo general: Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende	1 No cumple con el criterio	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

VALIDACION DE CUESTIONARIO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>“TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ, 2016”</p>	<p>¿Cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016?</p>	<p>El trabajo en equipo influye positivamente en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016.</p>	<p>Determinar cómo influye el trabajo en equipo en el clima laboral de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p>	<p>✓ Identificar cuáles son las características del trabajo en equipo de la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p> <p>✓ Determinar cómo es el clima laboral en la cooperativa de ahorro y créditos Chiquinquirá de la agencia Huaraz 2016</p> <p>✓ Determinar el grado de relación o asociación entre el trabajo en equipo y el clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito Chiquinquirá, agencia Huaraz, 2016.</p>

ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
<p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>El trabajo en equipo es un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, está fundamentada en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes</p>	<p>CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES Cada grupo sea grande o pequeño tiene su estructura, existen cuatro rasgos inherentes que los distinguen esto son: tamaño, composición, roles diferenciados y estatus distinto.</p>	<p>Tamaño</p>	<p>¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?</p>
			<p>Composición</p>	<p>¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?</p>
			<p>Roles diferenciados</p>	<p>¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?</p>

			<p>Estatus diferenciados</p>	<p>¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?</p>
		<p>CONDICIONES Para que los equipos de trabajo sean exitosos se requieren una serie de condiciones para ayudar a desarrollarlos.</p>	<p>Condiciones propicias</p>	<p>¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?</p>
			<p>Conocimientos y habilidades</p>	<p>¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?</p>
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buena?</p>

¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?	Comunicación y manejo conflictos		
¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?	Auto dirigido	<p>TIPOS DE EQUIPOS</p> <p>Los grupos pueden ser formales e informales, dentro de los grupos formales se determinan comportamientos adecuados y se dirigen hacia los objetivos organizacionales. Los equipos de acuerdo a las actividades que realizan pueden denominarse para la solución de problemas, trabajo auto-dirigidos, interfuncional, virtual.</p>	
¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?	Interfuncional		
¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?	Virtual		
¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?	Tarea integrados		
¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?			

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	ITEMS
CLIMA LABORAL	<p>Es el ambiente humano en el cual se desarrollan sus actividades; cuando existe un buen clima organizacional las personas trabajan en un entorno favorable en donde pueden poner en práctica sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>FACTORES</p> <p>Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúa en forma de circuito.</p>	<p>Motivación</p>	<p>¿Usted recibe motivación en la Coopach?</p>
		<p>Satisfacción</p>	<p>¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?</p>	
			<p>Conflicto</p>	<p>¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?</p>

		<p>ASPECTO INDIVIDUAL</p> <p>Para medir el clima laboral se utilizan escalas de evaluación que, por un lado miden aspectos objetivos-materiales que son, por ejemplo, las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo, la manera de organizar el trabajo, los sistemas de reconocimiento (premios y castigos) del trabajo utilizados por la empresa, la equidad y satisfacción en las remuneraciones.</p>	<p>Actitudes</p> <p>Percepciones</p> <p>Valores</p>	<p>¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?</p> <p>¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?</p> <p>¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?</p> <p>¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?</p> <p>¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.</p>
--	--	--	---	---

INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

ENCUESTA DE OPINIÓN

La presente encuesta tiene por finalidad académica y científica de determinar y analizar si el trabajo en equipo, tiene influencia en el clima laboral que labora actualmente en la Cooperativa de Ahorro y Créditos Chiquinquirá Agencia Huaraz. Solicitamos su apoyo para el desarrollo de la presente encuesta.

INSTRUCCIONES: La presente encuesta es anónima y confidencial, Ud. podrá marcar una de las alternativas que aparecen en cada uno de los ítems, por lo que se le solicita responder con la veracidad y honestidad las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?
 - a) 2
 - b) 3
 - c) 4
 - d) 5

2. ¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?
 - a) Homogéneo
 - b) Heterogéneo
 - c) Mixtos

3. ¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

4. ¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo

- c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5. ¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

6. ¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro del trabajo en equipo de la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

7. ¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo son buenas

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

8. ¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésima

9. ¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésima

10. ¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

11. ¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

12. ¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

13. ¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

14. ¿Usted recibe motivación en la Coopach?

- a) Siempre.
- b) Casi siempre.
- c) A veces.
- d) Nunca.

15. ¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

16. ¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

17. ¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Pésimas

18. ¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

19. ¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

20. ¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

21. ¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajas en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.

- a) Colaboración
- b) Honestidad
- c) Responsabilidad
- d) Puntualidad
- e) Otros.

22. ¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

23. ¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

24. ¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?

- a) Muchísimo
- b) Mucho
- c) Poco
- d) Regular
- e) Nada

PREGUNTAS DE CONTROL

Datos generales:

1. Sexo

- a) Masculino.
- b) Femenino.

2. Edad

- a) 18– 24
- b) 25 – 32
- c) 33 – 40
- d) 41 – 48
- e) 49 – 56

3. Área

- a) Profesional
- b) Técnico
- c) Empleado
- d) Estudiante
- e) Otros

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: "TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL, COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOS
CHIQUINQUIRA AGENCIA HUARAZ 2016"

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA *	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES	¿Cuántos son los miembros que conforman su equipo de trabajo?		✓			
	¿Cómo calificaría la composición de su equipo de trabajo?		✓			
	¿Estás de acuerdo con la distribución de roles en el equipo de trabajo?		✓			
	¿Cuál es tu opinión respecto al estatus diferenciado del trabajo en equipo?		✓			
CONDICIONES	¿El jefe mantiene las condiciones propicias para con el trabajo en equipo dentro de la Coopach?			✓		
	¿Cómo calificaría el nivel de conocimientos y habilidades dentro			✓		

	del trabajo en equipo de la Coopach?				✓		
	¿Cómo calificas las relaciones interpersonales de los miembros del trabajo en equipo es buena?				✓		
	¿Cómo califica el sistema de comunicaciones de la Coopach?				✓		
	¿Cómo califica el manejo de conflicto en la Coopach?				✓		
	¿El trabajo en equipo en la Coopach es auto dirigido?			✓			
	¿El trabajo en equipo es interfuncional en la Coopach?			✓			
	¿Algunas funciones se realizan de manera virtual?			✓			
	¿En el equipo de trabajo se realizan tareas integradas?			✓			
	¿Usted recibe motivación en la Coopach?					✓	
	¿Ud. se siente satisfecho con el clima laboral de su centro de trabajo (Coopach)?						✓
TIPOS DE EQUIPOS							
FACTORES							

	¿Ud. percibe algún tipo de conflicto dentro su centro de trabajo?	✓				
ASPECTO INDIVIDUAL	¿Cómo califica las actitudes de sus compañeros de la Coopach?		✓			
	¿Existen percepciones positivas dentro del clima laboral de la Coopach?		✓			
	¿Existen percepciones negativas dentro del clima laboral de la Coopach?		✓			
	¿Se practica los valores entre los colaboradores de la Coopach?		✓			
	¿Qué valores desarrollan más, cuando trabajan en equipo? Marca solo una alternativa que sobresalga de las demás.		✓			
	¿Ud. como califica en ambiente físico de su centro de trabajo?				✓	
EFECTOS DEL CLIMA LABORAL	¿Ud. como trabajador de la Coopach se siente seguro con el ambiente social?				✓	
	¿Cómo influye el comportamiento organizacional dentro de Coopach?				✓	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		✓	
VALIDEZ			
APLICABLE	(SI)		NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
Validado por: <i>Lic. Adalg Rogeo Robert Torres Reyes</i>			Fecha: 05-12-2016
Firma: 	952666349	Email: roger197178@gmail.com	
	Teléfono:		