

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE**  
**LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE**  
**PATIVILCA, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en**  
**Administración**

**Autora:**

**Moscoso Yance, Ninoska**

**Código ORCID: 0009-0002-2991-8272**

**Asesor:**

**Dr. López Morrillas, Alejandro**

**Código ORCID: 0000-0003-1263-6885**

**Huacho - Perú**

**2024**

Índice general	
Índice general.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Palabras clave.....	iv
Constancia de Originalidad.....	v
Título .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	28
3. Resultados .....	31
4. Análisis y discusiones.....	42
5. Conclusiones y recomendaciones.....	46
6: Referencias bibliográficas .....	49
7. Anexos .....	62

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Comunicación de acuerdo a la percepción de los colaboradores	24
Tabla 2: Reconocimiento de acuerdo a la percepción de los colaboradores	25
Tabla 3: Autonomía de acuerdo a la percepción de los colaboradores	26
Tabla 4: Entorno físico de acuerdo a la percepción de los colaboradores	27
Tabla 5: Clima organizacional de acuerdo a la percepción de los colaboradores	28
Tabla 6: Confianza de acuerdo a la percepción de los colaboradores	29
Tabla 7: Compañerismo de acuerdo a la percepción de los colaboradores	30
Tabla 8: Complementariedad de acuerdo a la percepción de los colaboradores	31
Tabla 9: Trabajo en equipo de acuerdo a la percepción de los colaboradores	32
Tabla 10: Correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo	33
Tabla 11: Correlación entre la comunicación y el trabajo en equipo	34
Tabla 12: Correlación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo	35
Tabla 13: Correlación entre la autonomía y el trabajo en equipo	36
Tabla 14: Correlación entre el entorno físico y el trabajo en equipo	37

Palabras clave

Clima organizacional, trabajo en equipo.

Línea de investigación

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Keywords

Organizational climate, teamwork.

Line of research

Program line	Human talent
Área	Social Sciences
Sub Área	Economy and business
Discipline	Business and Management



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PATIVILCA, 2022" del (a) estudiante: **MOSCOYO YANCE NINOSKA**, identificado(a) con Código N° **1709100111**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 04 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Clima Organizacional y Trabajo en Equipo de los trabajadores de la  
Municipalidad de Pativilca, 2022.

## Resumen

La investigación se realizó con el objetivo de establecer la relación entre el Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022; el cual nos permitió plantear alternativas para dar solución a los problemas.

La metodología de la investigación fue de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transeccional, su población estuvo conformado por 75 colaboradores de la que se extrajo una muestra de 54 colaboradores, para obtener la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado a través del juicio de expertos y la confiabilidad se midió a través del estadígrafo del Alfa de Cronbach, teniendo como coeficiente de 0,701 para la variable clima organización y un 0,932 para la variable trabajo en equipo.

Como resultados se encontró que existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el trabajo en equipo; teniendo una significancia de  $(0.001 < 0.005)$  y la correlación de  $(0.677)$ , confirmando la relación significativa; también el 55.6% percibe que existe un regular clima organizacional y el 57.4% opina que existe un buen trabajo en equipo, infiriendo que si generamos un buen clima organizacional se mejorara el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

## Abstract

The research was carried out with the objective of establishing the relationship between the organizational climate and teamwork of the workers of the Municipality of Pativilca, 2022; which allowed us to propose alternatives to solve the problems.

In the research, the methodology included in the research was used, it will be of a basic type, correlational level, non-experimental, transectional design, to obtain the information, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which was validated through the judgment of experts and reliability was measured through the Cronbach's Alpha statistician, with a coefficient of 0.701 for the organizational climate variable and 0.932 for the teamwork variable. The research population consisted of 75 collaborators from which a sample was drawn. of 32 collaborators; Likewise, SPSS V24 was used for data processing.

As results, it was found that there is a considerable positive relationship between the organizational climate and teamwork; having a significance of ( $<0.001$ ) and the proportion of (0.677), confirming the significant relationship; Also, 55.6% perceive that there is a regular organizational climate and 57.4% believe that there is good teamwork, inferring that if we generate a good organizational climate, teamwork will be improved in the district municipality of Pativilca, 2022.

## Introducción.

Con relación a los antecedentes internacionales se tomó en cuenta las investigaciones de Santana (2022) en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación del clima organizacional entre la satisfacción laboral en el departamento financiero del GAD Municipal de Cantón Ambato, es una investigación básica, de diseño correlacional, no experimental la población estaba formado por 45 colaboradores; como resultados obtuvo comunicación, de igual manera el reconocimiento de la empresa, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, el entorno físico, el compromiso, la adaptación al cambio es de nivel medio; concluyó el clima organizacional es fundamental para lograr una adecuada satisfacción laboral de los servidores públicos; de igual manera entienden que las empresas son sistemas sociales, con mucha complejidad, teniendo a un elemento valioso al personal; es importante el reconocimiento y la satisfacción con el reconocimiento de los servidores públicos; no se siente el compromiso necesario de la entidad por falta de condiciones físicas, lo cual delimita el desarrollo de sus actividades.

Así mismo, Durán (2021) en su tesis se planteó el objetivo de elaborar las estrategias de intervención que contribuyan con el clima laboral y cultura organizacional en la Municipalidad de Ambato; la investigación es correlacional de diseño no experimental, transversal; la muestra estaba conformado por 311 encuestados; como resultados obtuvo que las acciones que menos se están dando son las relaciones, las condiciones físicas y humanas, la comunicación y el reconocimiento perjudicando al ambiente organizacional, pero la cultura predominante es la del clan la dificultad es que genera resultados a largo plazo; las actividades tienen como objetivo crear un desempeño laboral adecuado y conocer la realidad del grupo de trabajo con la que se relaciona.

Por otro lado Romaní (2021) en su investigación contó con el objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el ambiente de la municipalidad Distrital de Luricocha; el estudio contó con la metodología correlacional, cuantitativo transversal, basado en un diseño no experimental; concluyendo que en la entidad existe un nivel alto de clima laboral y un desempeño laboral alto, infiriendo que existe relación entre ambas variables, además que existe una alta autonomía y por eso se obtiene un nivel alto de desempeño laboral.

Además, Andrade (2020) en su investigación realizada contó con el objetivo analizar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, utilizando una metodología cuantitativa, porque la hipótesis fue mostrada de acuerdo al análisis estadístico. Concluyendo que el clima laboral es alto, conllevando a los colaboradores a que desarrollen adecuadamente sus labores y tengan una buena relación con los demás trabajadores con la finalidad tener más productividad y cumplir con los objetivos de la institución.

Desde la posición de Romani (2020) en su investigación contó con el objetivo analizar el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Huanta, contó con una metodología donde el tipo de investigación fue básica, con un nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal; concluyendo que el clima organizacional en la entidad es óptimo, donde los colaboradores comparten ideas y puntos de vista en cuanto al trabajo que realizan, logrando así el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.

Según Galarza & Álvaro (2020) en su investigación contó con el objetivo demostrar el nivel de trabajo en equipo en la municipalidad, utilizando como metodología como una investigación cuantitativa; el autor concluye que el trabajo en equipo en la entidad municipal no es óptimo debido a la falta de comunicación interna, coordinación, confianza entre los colaboradores originando el incumplimiento de los objetivos de la entidad.

Menciona Espín (2020) en su estudio utilizó una investigación cualitativa y cuantitativa que afirmaron o negaron la hipótesis que se planteó, así mismo la población fue de 69 colaboradores de la entidad, donde determino de acuerdo a la correlación de Spearman que el resultado de la hipótesis planteada es positivo, demostrando la relación entre las variables de estudio

También Botía y Moreno, (2020) en su investigación se plantearon como objetivo determinar los efectos del clima organizacional en la productividad de los funcionarios de planta global del ente central de la alcaldía de Floridablanca en el departamento de Santander; la investigación fue de tipo descriptiva, la población ésta constituida por 30 funcionarios; como resultados se obtuvo que casi nunca se difunden los códigos éticos y de conducta, casi nunca se aplica una buena comunicación para el desarrollo de las actividades; a veces hay asesoría cuando se presenta algún inconveniente; siempre prima el respeto en el desarrollo de sus actividades, concluyó que el compromiso normativo, la cohesión, involucramiento con el puesto, la motivación laboral, el apoyo organizacional, la sobrecarga de trabajo, recursos, el entorno físico y materiales inadecuados afectan de manera directa al clima organizacional; de igual manera hace falta socializar el proceso de contratación, no existen procedimientos para la formulación de peticiones, quejas, reclamos.

Menciona Rivera (2020) en su investigación el objetivo fue analizar la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores GADM de Pillaro de la Provincia de Tungurahua; la investigación fue básica, correlacional, no experimental, transversal simple; la población estaba conformado por 56 empleados; los resultados obtenidos fueron que solamente el 12% percibe que las actividades y tareas se transmiten con educación; el 15% percibe que muy frecuente se transmite información clara y precisa; el 16% percibe que muy frecuente la estructura influye en el desarrollo de sus funciones, actividades y tareas; el 13% percibe que muy frecuente se cumple las normas, leyes y procedimientos para realizar sus actividades; el 26% percibe que muy frecuente las actividades de su trabajo lo aburren; concluyó que existe una

aplicación imprecisa del liderazgo, porque se aplican diferentes estilos de liderazgo, por lo que el personal administrativo no tiene definido el más beneficioso para ellos; los trabajadores no tienen apoyo ni la predisposición a realizar tareas, lo cual perjudica el trabajo en equipo, porque no realizan trabajos competitivos.

Entre los antecedentes nacionales tenemos la investigación de Silva (2022) en su tesis, se propuso como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo; fue una investigación correlacional, no experimental, transversal; la población estaba conformado por 58 colaboradores; concluyó que existe un clima organizacional irregular; un aceptable nivel de desempeño laboral; los factores determinantes tales como el conocimiento, trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral, la orientación a los resultados son factores que determinaron la relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Propone Medina (2022) en su tesis se propuso como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad Provincial de Ferreñafe 2020, su investigación fue de nivel básico, alcance descriptivo – correlacional, diseño no experimental transversal, la población estaba conformado por 86 colaboradores, concluyó que que existe una buen clima organizacional en la municipalidad, eso se debe a que existe buen reconocimiento e innovación, buena equidad, trato justo y equitativo, pero sucede lo contrario con la autonomía, lo cual perjudica el clima organizacional dificultando la satisfacción laboral de los colaboradores.

También Alejos (2022) en su tesis se planteó como objetivo determinar la relación ente el Clima organizacional y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Concepción-Huancayo 2022, la investigación fue básica, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal; la población estaba conformado por 18 colaboradores; concluyó que existe un buen

trabajo en equipo y, una buena productividad; no existe relación significativa entre la dedicación y la productividad, existe correlación entre la coherencia y la productividad; el respeto y la productividad también se relacionan de manera óptima; el trabajo en equipo y la productividad se relacionan de manera considerable.

Nos evidencia Italo (2022) en su investigación se planteó el objetivo de determinar la relación entre Clima organizacional y productividad laboral en la municipalidad provincial de concepción-Huancayo 2022; la investigación fue de alcance correlacional, no experimental, transversal; la población estaba conformado por 49 colaboradores; concluyó que el clima organizacional se relaciona con la productividad; identifico que los factores como la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares de desempleo, conflictos, identidad y el clima organizacional se relacionan de manera optima.

En tanto Medina y Sánchez (2022) en su tesis plantearon como objetivo determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad Provincial de Ferreñafe-2020; fue una investigación básica, alcance correlacional, no experimental, transversal simple; estaba conformada por 60 elementos de estudio; concluyó que existe un buen nivel de clima organizacional, esto se debe a que se está dando el reconocimiento, la equidad, el trato justo y equitativo, pero el resultado inverso es la percepción negativa del personal para tomar decisiones, esto se debe porque no tiene la capacidad para hacerlo, así mismo las relaciones interpersonales son pésimas perjudicando el clima organizacional, esto se refleja en el bajo nivel de satisfacción laboral del personal las cuales están relacionado directamente con el ambiente físico, los recursos tecnológicos, la limpieza, higiene y salubridad no es adecuada, por lo que obtuvo relación negativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Así mismo Montes (2022) en su investigación se planteó como objetivo determinar la relación del Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca; es una investigación básica, de alcance descriptivo – correlacional, diseño no experimental, transversal simple, la población estaba conformado por 30 colaboradores, concluyó que el apoyo de los colaboradores y la sociedad interviene en la satisfacción laboral del personal, esto ésta determinado por las mejoras en la infraestructura, mantenimiento, la buena comunicación, la transmisión optima de la información, la confianza, la implementación de programas de fortalecimiento para lograr la confianza recíproca entre los grupos de trabajo se lograra mayor satisfacción en las relaciones interpersonales.

Según Castillo y Racho (2022) en su investigación propusieron como objetivo determinar la relación entre el Trabajo en equipo y liderazgo participativo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba -Piura 2022, la investigación fue básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, la población estaba conformado por 45 colaboradores; concluyó que el trabajo en equipo se relaciona de manera positiva con el liderazgo participativo, de igual manera el trabajo en conjunto se relaciona de manera positiva con la motivación, con el involucramiento de los colaboradores, con la toma de decisiones de los colaboradores del municipio.

Señala Buenos, (2021) en su investigación se propuso el objetivo de determinar la relación de la Comunicación eficaz y trabajo en equipo de la Gerencia de Administración Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2021; la investigación fue básica, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal; la población estaba conformado por 51 colaboradores; concluyó que existe relacion entre la comunicación eficaz, la iniciativa, la comunicación intrapersonal, la empatia con el trabajo en equipo.

Tambien Diaz (2021) en su investigacion se propuso como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y la satisfacción laboral en

la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021; la investigación fue básica, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal, la población estaba conformado por 20 colaboradores; concluyó que existe relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral, así mismo se determinó la relación entre el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, las condiciones laborales y la satisfacción laboral.

Por otro lado Hilario, (2021) en su investigación se propuso el objetivo de determinar la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2021; la investigación fue correlacional, no experimental, transversal; la población estaba conformado por 48 colaboradores; concluyó que existe relación positiva entre el clima organizacional, la responsabilidad individual, el riesgo y toma de decisiones, el apoyo con el desempeño laboral en los funcionarios públicos en la gerencia de transporte.

Así mismo Vasquez (2021) en su investigación se planteó el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y estrés laboral de las trabajadoras de la municipalidad provincial de Huaral, año 2021; fue de diseño no experimental de corte transversal, de alcance correlacional; la muestra estaba conformado por 70 trabajadoras administrativas; los resultados indican la existencia de correlación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral, de igual manera se obtuvo relación inversa entre el clima organizacional y el estrés laboral; por lo que concluyó que a menor nivel de clima organizacional mayor será el estrés laboral.

Según, Valles (2020) en su investigación se planteó el objetivo de determinar y describir las características del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital del Perú y de la Municipalidad Angamarca. Santiago de Chuco, 2020; la investigación es no experimental, descriptiva; la población estaba conformado por 11 trabajadores; como resultado se obtuvo que las municipalidades no cuentan con un buen clima organizacional

que permita mejorar el desempeño de los trabajadores; y que existe relación directa entre el clima organizacional y la productividad por parte de los servidores públicos; concluyó que el clima organizacional no es favorable, lo que no le permite alcanzar los resultados por no haber un buen clima organizacional, y el clima organizacional no es favorable porque no llegan a cumplir sus objetivos específicos.

Afrima Novoa (2020) en su investigación se planteó el objetivo de determinar la relación del Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020; la investigación fue básica, de nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, transversal; la población estaba conformado por 65 colaboradores; concluyó que existe relación considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral, esto se debe porque se percibe un adecuado liderazgo, comunicación efectiva, adecuado trabajo en equipo, los puestos bien definidos, adecuado rendimiento, de igual manera el clima organizacional y el puesto de trabajo de los colaboradores se relacionan de manera óptima, esto se debe porque existe personal con capacidad para desempeñarse en el puestos, conocen sus roles, y son productivos en la labor que desempeñan; tienen conocimientos adecuados para desempeñar sus funciones, cuenta con habilidades y actitudes.

Según Lapa (2020) en su investigación propuso como objetivo determinar la relación entre el Trabajo en equipo y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, la investigación fue básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, la población estaba conformado por 30 colaboradores; concluyó que existe relación directa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional; de igual manera identifico la relación directa entre la motivación y compañerismo del trabajo en equipo, el compromiso y colaboración del trabajo en equipo, la disposición al trabajo en equipo con el clima organizacional.

Así mismo Tello (2020) como objetivo de analizar el clima laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Miraflores 2020, la investigación fue básica, de nivel descriptivo, diseño transversal, la población está conformado por 69 colaboradores; concluyó que se evidenció que el clima laboral es bajo en la Municipalidad Distrital de Miraflores representado en un 28% quienes indican que es bueno el nivel del clima laboral.

Por otro lado Lapa (2020) en su investigación propuso como objetivo determinar la incidencia del Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huanta-2020; fue una investigación básica, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal; la población estaba conformado por 45 colaboradores, concluyó que existe relación alta entre las variables investigadas, con un coeficiente de correlación del 0,889 y una sig 0,000.

**En la fundamentación científica de la primera variable Clima Organizacional** citamos a Ganga (2015) menciona que el comienzo de la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales -como causas de productividad en una organización- tiene como punto de partida formal y más conocido, en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, teoría que nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación *in extremis* de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales. Estas propuestas muy productivistas fueron realizadas tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración. De todos modos, en este punto habría que reconocer los planteamientos previos realizados por Robert Owen; considerado por muchos estudiosos en el ámbito de la administración, como el auténtico padre de la administración moderna de personal y un gran innovador.

La Escuela Humanística de la Administración, aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas la cual considera al hombre como un ser social, con sentimientos, temores y deseos; describiendo al comportamiento del trabajador como una consecuencia de muchos factores motivacionales

Históricamente el comienzo de la construcción del concepto de “clima laboral” nace a través de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría tiene como particularidad, definir el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo que es su realidad y modelo de conducta.

Según García (2019) indica que el clima organización se forma de la percepción de las personas que laboran en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones se encuentran compuestas por personas que tienen varias conductas y afectan a este entorno. En esta situación varios autores indican que se debe de realizar esfuerzos tendientes para asegurar un adecuado clima laboral donde las personas consistan en el lugar de trabajo y que sea un sello de valor distinto en el ámbito laboral. Así mismo, se dice que en un excelente clima laboral aleja a la desconfianza, murmuraciones o patrañas, perjuicios, excesos de control, incomunicación y el autoritarismo, el cual afecta negativamente a la entidad, dejando de lado todos estos puntos los colaboradores de la entidad se sentirán integrados, valorados e implicados en el objetivo de la institución.

En la teoría de García y Gómez (2020) mencionan que el clima organizacional apela a la metáfora del clima atmosférico para que se pueda definir un fenómeno que es muy importante para la gestión de las empresas y como indicador para el desempeño de los colaboradores. Es por ello, se puede entender que la palabra clima define fenómenos sociales que se empleen bastante. Mayormente es utilizado como sinónimo del ambiente o condiciones que rodea a una persona, es por eso desde esa perspectiva el clima se refiere al conjunto de características

que constituye el ambiente de trabajo que rodea a los colaboradores de una entidad.

Así mismo Méndez (2018) menciona que el clima organizacional es la observación de la realidad de cada una de las personas de su vivencia y experiencia que tiene en su puesto de trabajo, así como los procesos de interacción social con sus jefes, amigos o subordinados originan la percepción que se sustenta como el clima organizacional. La construcción de la realidad, así como las percepciones que se encuentran afectada por la subjetividad. Así mismo, cada persona conforme a su experiencia que tiene diariamente va interiorizando características de la dinámica social que inciden en el nivel de satisfacción o insatisfacción.

Menciona que las personas pasan más del 90% de su vida en varios ambientes que se encuentran contruidos, ya sean en edificaciones como escolares, laborales, recreativos o de vivienda, lo que originan inquietud por parte de múltiples profesionales que como intención tienen que investigar la influencia del ambiente sobre la conducta del ser humano. Bajo esta línea de interés se encuentra ubicada el campo de la psicología ambiental que se define como el área de la psicología que tiende a ofrecer la unión y análisis de las transacciones e interrelaciones de las acciones y experiencias humanas con características con aspectos pertinentes en su característica sociocultural.

Aquella definición que sigue vigente en la actualidad conforme a lo que menciona Steg & Groot (2013) mencionan sobre la evolución del campo hacia una mayor énfasis de las influencias ambientales sobre las experiencias de las personas, de su forma de accionar y de su bienestar, sobre todo en los factores que influyen y promueven la conducta ambiental, así mismo al ingresar al siglo 21 se cuestionó sobre la naturaleza de la psicología ambiental como una disciplina, un campo de estudio o profesión que resalto que las tenciones entre las fronteras puedan crear nuevos conocimientos, por el cual el desafío de la psicología ambiental se define en hallar el equilibrio que un campo de estudio

requiere entre la flexibilidad y concreción; por lo anterior se origina la pregunta sobre la importancia del campo que tiene ciertas áreas tradicionales de la psicología, como es el caso de la que se encuentra orientado a las características laborales y de organizaciones, al tratar de brindar oportunidades, con base en el conocimiento producto de las investigaciones, que provoquen mejores escenarios para la vida del trabajo en las entidades.

Además, la percepción ambiental permite que se adapte en el ser humano las informaciones básicas que determinan sus actitudes y expectativas que son formadas en él, lo que permite que se conozca los efectos que el ambiente puede originar, con la finalidad de que sean diseñados de manera concreta y adecuada para las necesidades psicológicas de las personas que laboran en el interior con la finalidad de potenciar su calidad y que con el paso del tiempo pueden desarrollar el surgimiento de enfermedades ocupacionales como el estrés y el síndrome de burnout. Por lo que es importante indicar que el ambiente físico puede originar crecientes demandas en la salud como el desempeño quienes laboran en un ambiente determinado, ya que en la actualidad las sociedades contemporáneas en búsqueda de mayor desarrollo económico y de una mejor calidad de vida, plantean para las entidades, el trabajo y el trabajador una serie de exigencias que puede originar varias enfermedades ocupacionales el cual afecta a la calidad de vida de los profesionales en su totalidad. En la misma línea, el clima laboral se define como el entorno de los colaboradores donde realizan sus actividades de manera diaria, así mismo como el trato de los jefes hacia los trabajadores, la relación entre el personal de la entidad e incluso con los proveedores y clientes, todos estos elementos originan lo que es el clima organizacional.

En la fundamentación científica del Trabajo en equipo tomamos a Bordas (2016) La historia nos ha ido demostrando que de forma regular se producen importantes cambios en la forma de organizar las actividades empresariales, y en la forma en la que desarrolla el trabajo llevado a cabo por las personas. Si

echamos la vista atrás, generalmente estos cambios han estado íntimamente ligados a dos factores principales: medios de comunicación y energía.

A partir del siglo XVIII se produce un importante cambio en el ámbito económico y social a través de la Revolución Industrial que provoca una gran transformación en el estilo de vida de la época.

A través de una primera etapa, con la introducción de la máquina de vapor, y una segunda, con el uso de la energía eléctrica en empresas y medios de transporte, se consiguió potenciar de manera impensable las ratios de productividad de la industria, lo que tuvo una gran repercusión en la evolución de la economía, sociedad y tecnología de la época. Además, en el plano demográfico también se produjeron importantes cambios ya que se incrementó la mano de obra disponible debido a la fuerte migración interna de la población desde las zonas rurales a las zonas industriales.

En la actualidad nos encontramos inmersos en un nuevo cambio que algunos denominan como Cuarta Revolución Industrial o la era digital, y que está auspiciado, por un lado, por un medio de comunicación que se ha vuelto tremendamente potente y cotidiano como es Internet y, por otro, las energías renovables que se van abriendo paso como una importante alternativa a fuentes de energía más tradicionales.

Según Aguilar y Vargas (2010) el trabajo en equipo es un conjunto de personas que se reúnen frecuentemente para lograr los objetivos comunes e interactúan constantemente aceptando una serie de normas, principios y roles de comportamiento social. Además, para que un grupo pueda funcionar armoniosamente tiene que tener las siguientes características como es la confianza, coordinación, compromiso, liderazgo y coordinación.

También Grabiell (2022) menciona que el trabajo en equipo se define como un conjunto de personas que interactúan, debaten y piensan de forma coordinada y cooperativa, además se encuentran unidas por un objetivo que tienen en

común. Así mismo, en el proceso de trabajo en equipo se identifican las funciones que cada uno va a desempeñar, donde se toma en cuenta las características de ellas, su capacidad de trabajo, conocimientos y la formación en que interactúan.

Además, el trabajo en equipo se encuentra compuesto por sus integrantes de una entidad. Que desde su nacimiento establecen un acuerdo básico entre sus miembros, el cual es de trabajar en conjunto, en otras palabras, el de formar un equipo de trabajo. Es por eso que desde esta perspectiva se origina dos conceptos que son de suma importancia de aclarar, la primera es que el equipo de trabajo es un conjunto de personas o autoasignadas, que tienen habilidades y competencias para que cumplan con una labor determinada, en cambio el trabajo en equipo se refiere a las estrategias, procesos y métodos que emplean un grupo de personas para lograr las metas que se proponen.

Así mismo, el trabajo en equipo de una entidad moderada, es uno de los mejores acercamientos para que se desarrollen equipos que es empezar oportunamente, se abierto y honesto con todos los que se encuentran involucrados, todos tienen la necesidad de saber que se encuentran en un equipo solamente por una razón en particular y que su contribución es de suma importancia en la entidad. Mayormente la gente joven o tímida tienden a participar cuando se encuentran integrados en un equipo, además que si se origina un problema es más fácil solucionarlo en equipo que de forma individual.

De acuerdo a Sánchez & Paniaga (2019) mencionan que mucho se habla del trabajo en equipo como una competencia que influye en el desarrollo de los profesionales en el siglo XXI, es por ello que se define como la labor que realiza un conjunto de personas con responsabilidades asignadas cada, así mismo tienen un mismo objetivo. En las definiciones anteriores mayormente se encuentran implicados por los tres aspectos el primero es el conjunto de personas, el segundo la entidad y el tercero el objetivo en común. Como se sabe el trabajo en equipo no puede existir si no hay personas, en esa situación las personas son

importantes, debido a que en muchas definiciones se habla de cantidad ideal de personas para que una labor funcione, siendo el número más aceptado que hay. Por lado, del segundo elemento es la organización el cual los integrantes del equipo que laboran en la entidad tienen ciertos objetivos que pretenden lograr, utilizando sus habilidades y competencias de cada uno de los integrantes.

Normalmente, se produce una división de actividades que atienden a la organización, en la cual es sistematizada y eficiente para poder cumplir los objetivos y metas, así mismo cuando todos los integrantes del equipo conocen de los objetivos se comprometen lograrlo nace el trabajo en equipo.

Además, el trabajo en equipo en un sistema bien realizado, permite lograr los objetivos de la entidad en un corto tiempo y con mayor eficiencia. Necesita de coordinación de varios empleados, a los que se marca una meta que deben de lograr con las habilidades y conocimientos de cada integrante.

Si es realizado adecuadamente, los resultados serán extraordinarios, pero tiene que cumplir con ciertos puntos, como el de tener un líder el cual es importante para incentivar y motivar a los demás colaboradores, así mismo realizar evaluaciones críticas de los resultados, fomentar la comunicación entre los integrantes.

El trabajo en equipo es un conjunto de personas que se reúnen frecuentemente para lograr los objetivos comunes e interactúan constantemente aceptando una serie de normas, principios y roles de comportamiento social. Además, para que un grupo pueda funcionar armoniosamente tiene que tener las siguientes características como es la confianza, coordinación, compromiso, liderazgo y coordinación.

Además, el trabajo en equipo se define como un conjunto de personas que interactúan, debaten y piensan de forma coordinada y cooperativa, además se encuentran unidas por un objetivo que tienen en común. Así mismo, en el proceso de trabajo en equipo se identifican las funciones que cada uno va a

desempeñar, donde se toma en cuenta las características de ellas, su capacidad de trabajo, conocimientos y la formación en que interactúan.

Se justifica de manera práctica, porque dio respuesta a las preguntas planteadas como parte del problema y a los objetivos, la cual nos permitió plantear las conclusiones y recomendaciones, con la finalidad de dar solución a los problemas identificados.

De igual manera la investigación se justifica en lo social porque nos permitió plantear alternativas de solución a los problemas identificados, se buscó incrementar la eficiencia y la eficacia en el desempeño de sus funciones de los colaboradores, porque se logró equipos efectivos, y se mejoró el clima organizacional de la entidad.

Se justifica metodológicamente porque el estudio se realizó respetando el protocolo de investigación y el método científico, definiendo adecuadamente el tipo y diseño de investigación, así como las técnicas e instrumentos de investigación, con la cual se logró obtener información objetiva y veraz.

Describimos la realidad problemática, citando a Idrovo (2018) quien indica que la carencia del clima laboral y trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Agua Santa es originada por muchos factores; uno de estos es la poca capacitación que se le realiza a los colaboradores para trabajar en equipo originando que exista un conflicto laboral y pérdida de imagen institucional.

A nivel nacional, citamos a Chaname (2021) quien menciona que las deficiencias de la gestión pública de los funcionarios de los gobiernos locales y regionales en el Perú se debe a un mal clima laboral, observando rotaciones constantes del personal, baja productividad, incumplimiento de los objetivos institucionales. Así mismo, la experiencia demuestra que una de las carencias en la entidad pública, es que en las reuniones son pocas efectivas, concretas y prácticas. Perdiendo tiempo valioso en debates que tienen poco sentido y

repetitivos que no favorecen la cohesión del área. A esto se añade que entre profesionales existe una cierta animadversión ante los conflictos dentro del área de trabajo, originando que el grupo acabe divagando y no abordando en temas claves.

De igual manera en la municipalidad de Pativilca se percibe que existe una gestión deficiente, debido a la falta de comunicación, reconocimiento, coordinación y responsabilidad por parte de los funcionarios, así mismo el entorno físico de la municipalidad no ayudan en el cumplimiento de las labores, dificultándolos en prestar un servicio de calidad a la ciudadanía, motivo por el cual nació el interés para conocer científicamente como se está dando el clima organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pativilca. Para lo cual nos planteamos el problema: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2019?

Para la conceptualización y operacionalización de las variables tenemos la definición del clima organizacional según Chiang et al. (2010) menciona que el clima de una entidad es una descripción colectiva que las personas que hacen el ambiente, en otras palabras, consiste en una estructura perceptual y cognitiva que es común de la situación y para ello se emplean frecuentemente las puntuaciones promedio de las percepciones de los individuos que tienen sobre el ambiente y la intersubjetividad, mayormente caracterizada por su autonomía, comunicación, reconocimiento que acredita el estado del ambiente organizacional.

En cuanto a la definición del clima organizacional podemos señalar que se va generando si se practica una comunicación asertiva, reconocimientos, autonomía y el entorno físico adecuado para que desarrollen sus actividades los colaboradores.

La definición de la dimensión comunicación de acuerdo a Blanco et al. (2016) menciona que la comunicación en la entidad se define como la manera de una

interacción hablada o escrita que es realizada entre los integrantes de una empresa y mayormente se clasifica como una comunicación interna en la organización y esta fluye en todas las direcciones hacia abajo, arriba y horizontalmente.

Alvarez y García (2020) menciona que la comunicación formal es transmitida por medios de canales que se encuentran establecidos por la entidad, siguiendo los niveles de jerarquía y protocolos establecidos por la entidad.

Alvarez y García (2020) menciona que la comunicación informal se desarrolla de manera espontánea entre los integrantes de una entidad, donde no sigue ciertos canales establecidos en la entidad.

En cuanto a la comunicación horizontal Alvarez y García (2020) menciona que es un tipo de comunicación que es útil para que se coordine las actividades entre los distintos puestos de trabajo, áreas, etc. Como un ejemplo: el área de marketing se reúne con el financiero para decidir el presupuesto para la siguiente publicación de la campaña de la organización.

Al definir la Comunicación vertical Toala et al. (2017) menciona que la comunicación vertical se caracteriza por tener una comunicación descendente y ascendente en la organización.

Mencionado la segunda dimensión que es el reconocimiento se contó con Navarro et al. (2017) menciona que esta característica se refiere al hecho de que en el lugar de trabajo también se debe de apoyar psicológicamente a los colaboradores, con la finalidad de lograr la autorrealización y el reconocimiento de los demás, sea por la misma entidad o clientes, lo cual es el segundo más difícil considerando que algunos trabajos o empresas nunca aprecian y reconocen a los colaboradores.

En cuanto al Reconocimiento verbal López (2022) menciona que el reconocimiento que en algunos casos más valoran los colaboradores es el verbal. Se caracteriza por las palabras de aliento que son concretas y compartidas en el

momento adecuado, hacen que el colaborador sienta que su presencia sea valiosa para la entidad.

Los incentivos monetarios son definidos por Caldas et al. (2015) menciona que los incentivos monetarios consisten en el incremento de los salarios o también puede consistir en retribuciones en especie.

Cuando se habla de Reconocimiento escrito citamos a López (2022) menciona que el reconocimiento por escrito es un documento utilizado para poder detallar las acciones que son merecedoras de aplauso de un trabajador, donde se plasma las razones por las cuales el trabajador es elogiado y cuál fue el impacto en su trabajo.

Mencionando la tercera dimensión Autonomía definida por Bordas (2016) explica que es en que los integrantes de una entidad perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso que realiza a sus superiores y en general, el grado que se anima a los trabajadores a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.

La Responsabilidad lo define Bordas (2016) menciona que la responsabilidad de los trabajadores se encuentra enfocada en realizar las actividades y labores que se le asignen, realizar sus trabajos que son necesarias y con ello poder cumplir con los objetivos de la organización.

El Sentido de pertenencia para Gan y Berbel (2017) explica que actualmente es conocido como identidad. Ya que es el orgullo de permanecer en la entidad y ser parte de ello y tener la sensación que el aporte que brinda el colaborador ayuda a lograr los objetivos de la empresa.

La Capacidad de tomar decisiones según Gan y Berbel (2017) menciona que es el criterio que tienen los colaboradores para enfrentar un problema, donde se decide la alternativa más conveniente entre todas para tomar una decisión.

En cuanto al entorno físico Navarro et al. (2017) menciona que se define como el espacio o lugar donde el personal de la entidad trabaja, mayormente se

encuentra asociado con la limpieza, higiene, salubridad, temperatura del lugar del trabajo, que mayormente se encuentran considerados como un factor de satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Entendiéndose que, el ambiente físico tiene que ver con el grado en que el entorno físico consiste en hacer agradable el trabajo de los colaboradores.

La Higiene lo define Garcia (2015) menciona que es un conjunto de medios orientados para reducir notablemente la posibilidad de sufrir un accidente laboral. En la misma línea, se disminuye la cantidad de muertes en el trabajo o riesgos que pueden sufrir enfermedades que se encuentran relacionados con el desarrollo de la actividad profesional.

Las Instalaciones para Cerda y Hidalgo (2021) explica que las instalaciones son infraestructuras donde mayormente se efectúan actividades comerciales.

Los materiales para Bordas (2016) menciona que son bienes tangibles que tiene la entidad para que los colaboradores puedan realizar su trabajo. Se habla de instalaciones y oficinas, con todo el correspondiente inmobiliario, etc.

La definición conceptual de la variable Trabajo en equipo citamos a Caldas et al. (2019) menciona que el trabajo en equipo consiste en cooperar y coordinar con los integrantes del grupo, así mismo potenciar los mejor de sus integrantes y dirigir todos los esfuerzos para lograr el objetivo que tienen en común. De esta manera, se origina sinergias que logran a que el trabajo sea aún más productivo.

La definición operacional de la variable trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es muy importante para lograr el desarrollo eficiente en las organizaciones por lo que se debe promover la confianza, el compañerismo, la complementariedad.

La definición conceptual de la dimensión Confianza para Schnarch (2022) menciona que la confianza es un factor muy importante al momento de establecer relaciones exitosas y las relaciones de trabajo no es la excepción, es por ello que el equipo de trabajo tiene se tener la confianza como base. Se tiene

como conocimiento que la confianza no aparece de un día a otro, sino que se debe de trabajar para generarla y conlleva a construir relaciones de trabajo buenas, mejora el logro de los resultados y origina un ambiente laboral para fortalecer la colaboración y lazos entre los integrantes del equipo.

La Confianza en la comunicación según Reine (2018) explica que la confianza de la comunicación impulsa la colaboración y origina un entorno seguro para que los integrantes que conforman el equipo puedan dialogar entre ellos directamente, así mismo no solo es empleado para facilitar la información, sino que también para dar solución a los problemas.

La Confianza en las capacidades según Reine (2018) menciona que la confianza en las capacidades otorga a los integrantes del equipo la posibilidad de contribuir y emplear sus conocimientos para que pueda tener una influencia positiva.

Mencionado la segunda dimensión Compañerismo según Durán (2018) menciona que el compañerismo consiste en el apoyo entre compañeros, ayuda a disminuir cualquier dificultad que se presenta ante los grupos de trabajo lo cual es superado con facilidad. Además, el compañerismo se caracteriza por responder a ciertas conductas de los miembros del equipo los cuales es el respeto, confianza, empatía, colaboración, etc.

Cunado define Respeto Durán (2018) indica que el respeto es importante para todos los integrantes del equipo, donde exista el respeto mismo y entre los integrantes. Además, para que se pueda desarrollar las relaciones personales y profesionales de calidad se debe de cuidar el respeto y que se interiorice en las normas básicas y sea obligatoria para los integrantes del equipo.

La Empatía para Moya (2016) es muy importante para poder trabajar en equipo, debido a que sin la empatía las relaciones laborales no funcionarían. Además, ayuda a que se mejore el clima laboral de una entidad donde se pueda entender y comprender el sentimiento de los demás.

Mencionando la tercera dimensión Complementariedad; para Schnarch (2022) menciona que cada uno de los integrantes del equipo tienen conocimientos, habilidades y experiencias particulares, los que son únicos. Y el punto clave es que cada uno de ellos sea un complemento del otro al momento de trabajar hacia un objetivo que tienen en común.

Al definir Habilidades para Alba (2015) menciona que las habilidades son cualidades intangibles que fluyen en el comportamiento de una persona y complementa sus labores. Así mismo, las habilidades no son cuantificables, pero tienen un gran impacto en la ética e interacción entre los demás.

Talento para Alles (2017) menciona que el talento es un conjunto de dotes intelectuales de una persona, así mismo consiste en la capacidad especial o facilidad de una persona para que pueda aprender o ejecutar una cierta actividad.

En cuanto al Conocimiento Montaña (2016) menciona que el conocimiento es la información que se aprendió a través de la experiencia y que son de mucha utilidad al momento de desempeñar alguna labor en el trabajo.

También Alba (2015) menciona que el conocimiento comprende las teorías, principios, normas y demás aspectos del saber que deben tener y utilizar en el ambiente empresarial para desarrollar sus actividades.

Planteamos la hipótesis: H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022. H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

El objetivo general fue: Establecer relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022. En cuanto a los objetivos específicos fueron: Especificar la relación entre la dimensión comunicación y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. Examinar la relación entre la dimensión

reconocimiento y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. Analizar la relación entre la dimensión autonomía y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. Especificar la relación entre la dimensión entorno físico y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022.

## 1. Metodología

### Tipo de investigación

La investigación según su finalidad es básica porque buscó producto conocimientos y teorías; según su alcance es relacional porque relacionó dos conceptos y permitió medir similitudes o diferencias.

### Diseño de investigación

La investigación fue descriptivo - correlacional porque se midió la relación entre las variables, no experimental porque se observó las variables en su contexto real sin manipularlos, de corte transversal (transeccional) porque se obtuvo los datos en un solo momento.

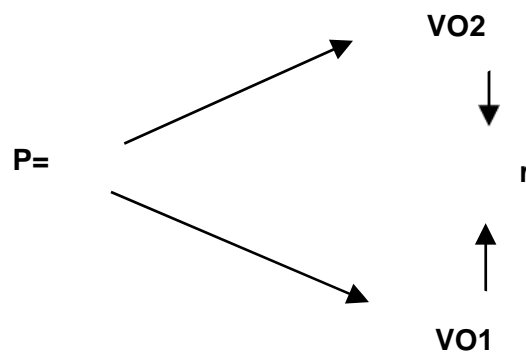
Dónde:

P = Población

O1 = observación de la Variable 1 : Clima organizacional

O2 = observación de Variable 2 : Trabajo en equipo

r = correlación entre V.1. y V.2.



## Población y muestra

### Población

Está conformada por 75 colaboradores que laboraron el 2022 en la municipalidad de Pativilca.

### Muestra.

El muestreo fue probabilístico, el cual está constituida por 54 trabajadores.

Donde:

Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{d^2 (N-1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N: población = 75

Z: nivel de confianza = 1.96

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = 0.07

n: muestra = 54.44.

P= Proporción esperada (en este caso)

$$n = \frac{75 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.07^2 (75-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

**n= 54**

Teniendo como resultado 54 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica e instrumento

Encuesta:

La encuesta se utilizó para obtener la información que nos permitió conocer de manera objetiva y real la situación actual del clima organizacional y el trabajo en equipo.

Instrumento de investigación

Cuestionario

Nos permitió obtener los datos de los encuestados para procesarlo analizarlo y mostrar los resultados

Validez y confiabilidad

Validez

Se midió la validez a través del juicio de 3 expertos investigadores y conocedores de los conceptos que se están estudiando.

Confiabilidad

la confiabilidad se midió a través del estadígrafo del Alfa de Cronbach, teniendo como coeficiente de 0,701 para la variable clima organización y un 0,932 para la variable trabajo en equipo

Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información se empleó el análisis de la estadística descriptiva e inferencial.

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el cual permitió aplicar el estadístico de prueba de hipótesis que se utilizó el Rho de Spearman.

El software empleado fue el IBM SPSS V.26. Los resultados fueron presentados en tablas.

## Resultados

### Estadísticos descriptivos

Tabla 1

*Clima organizacional de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13 – 30	4	7.4
Regular	31 - 47	30	55.6
Bueno	48 – 65	20	37.0
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

En la tabla 1 se muestra la percepción sobre el clima organizacional de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 55.6% de los colaboradores existe un regular clima organizacional; mientras que para el 37.0% percibe que existe buen clima organizacional, el 7.4% percibe que existe un mal clima organizacional. Por lo que se puede caracterizar que existe un regular clima organizacional en la municipalidad.

Tabla 2

*Comunicación de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 - 9.	5	9.3
Regular	10 - 15.	24	44.4
Bueno	16 - 20	25	46.3
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

Interpretación:

En la tabla 2 se muestra que la percepción sobre la comunicación de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 46.3% de los colaboradores considera que existe buena comunicación; mientras que para el 44.4% percibe la comunicación es regular; además, el 9.3% percibe una mala comunicación. Por lo que se puede caracterizar que la comunicación en la municipalidad es regular.

Tabla 3

*Reconocimiento de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 7.	21	38.9
Regular	8 - 11.	22	40.7
Bueno	12 – 15	11	20.4
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra que la percepción sobre el reconocimiento de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 40.7% de los colaboradores consideran que el reconocimiento es regular; mientras que para el 38.9% percibe el reconocimiento es malo; además, el 20.4% percibe que el reconocimiento es bueno. Por lo que se puede caracterizar que el reconocimiento en la municipalidad es regular.

Tabla 4

*Autonomía de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
-------	--------	------------	------------

Malo	3 - 7.	6	11.1
Regular	8 - 11.	18	33.3
Bueno	12 – 15	30	55.6
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

Interpretación:

En la tabla 4 se muestra la percepción sobre la autonomía de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 55.6% de los colaboradores consideran que la autonomía que tienen para desarrollar sus actividades es buena; mientras que para el 33.3% percibe que la autonomía es regular, el 11.1% percibe que la autonomía es mala. Por lo que se puede caracterizar que la autonomía que tienen los colaboradores para desarrollar sus actividades es la adecuada.

Tabla 5

*Trabajo en equipo de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8 - 19	2	3.7
Regular	20 – 30	21	38.9
Bueno	31 – 40	31	57.4
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

En la tabla 5 se muestra la percepción sobre el trabajo en equipo de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 57.4% de los colaboradores en la municipalidad perciben que el trabajo en equipo es bueno; para el 38.9% percibe que existe regular trabajo en equipo; el 3.7% percibe que no existe

trabajo en equipo. Por lo que se puede caracterizar que en la municipalidad si desarrollan sus actividades en equipo.

Tabla 6

*El entorno físico de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 7.	17	31.5
Regular	8 - 11.	19	35.2
Bueno	12 – 15	18	33.3
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

Interpretación:

En la tabla 6 se muestra la percepción sobre el entorno físico de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 35.2% de los colaboradores consideran que el entorno físico es regular; mientras que para el 33.3% percibe que el entorno físico es bueno, el 31.5% percibe que el entorno físico es malo. Por lo que se puede caracterizar que el entorno físico en la cual desarrollan sus actividades los colaboradores es deficiente.

Tabla 7

*Confianza de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2 – 4	2	3.7
Regular	5 – 6	16	29.6
Bueno	7 – 8	36	66.6
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

En la tabla 7 se muestra la percepción sobre la confianza de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 66.6% de los

colaboradores en la municipalidad les brindan confianza para que desarrollen sus actividades; mientras que para el 29.6% percibe que existe una regular confianza; el 3.7% percibe que existe una mala confianza. Por lo que se puede caracterizar que en la municipalidad les brindan confianza a los colaboradores para que desarrollen sus actividades.

Tabla 8

*Compañerismo de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 7.	4	7.4
Regular	8 - 11.	16	29.6
Bueno	12 – 15	34	63.0
Total		54	100.0

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

En la tabla 8 se muestra la percepción sobre el compañerismo de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 63.0% de los colaboradores en la municipalidad perciben que existe buen compañerismo; para el 29.6% percibe que el nivel de compañerismo es regular; el 7.4% percibe que no existe compañerismo. Por lo que se puede caracterizar que en la municipalidad existe buen compañerismo.

Tabla 9

*Complementariedad de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022*

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3 - 7.	3	5.6
Regular	8 - 11.	15	27.8
Bueno	12 – 15	36	66.7

Total	54	100.0
-------	----	-------

*Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022*

En la tabla 9 se muestra la percepción sobre la complementariedad de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022, para el 66.7% de los colaboradores en la municipalidad perciben que existe buena complementariedad al desarrollar sus actividades; para el 27.8% percibe que el nivel de complementariedad es regular; el 5.6% percibe que no existe complementariedad. Por lo que se puede caracterizar que existe buena complementariedad entre trabajadores en la municipalidad.

### Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,177	54	,000	,897	54	,000
Trabajo en equipo	,176	54	,000	,901	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación.

Se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, debido a que cumple con una regla el cual la población es mayor a 50, porque se utilizará el estadígrafo Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H<sub>1</sub> Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

H<sub>0</sub> No existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis de trabajo.

Tabla 10

*Correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.*

Variables		Clima organizacional	Trabajo en equipo
Clima organizacional	Rho de Spearman	—	0.677
	valor p	—	0.001
	N	—	54
Trabajo en equipo	Rho de Spearman	0.677	—
	valor p	0.001	—
	N	54	—

En la tabla 10 se muestra el resultado del valor p ( $0.001 < 5\%$ ), por lo que aceptamos la hipótesis  $H_1$ ; la correlación es de 0.677, infiriendo que las variables clima organizacional y trabajo en equipo se relacionan de manera positiva considerable en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Prueba de la primera hipótesis específica

$H_1$  Existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

$H_{0No}$  No existe relación entre la comunicación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis de trabajo.

Tabla 11

*Correlación entre la comunicación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.*

		Comunicación	Trabajo en equipo
Comunicación	R de Sberman	—	0.799
	valor p	—	.001
	N	—	54
Trabajo en equipo	R de Sberman	0.799	—
	valor p	.001	—
	N	54	—

Interpretación

En la tabla 11 se muestra el resultado del valor p ( $0.001 < 5\%$ ), por lo que aceptamos la hipótesis  $H_1$ ; la correlación es de 0.799, infiriendo que la comunicación y el trabajo en equipo se relacionan de manera positiva considerable en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Prueba de la segunda hipótesis específica

$H_1$  Existe relación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

$H_0$  No existe relación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis de trabajo.

Tabla 12

*Correlación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.*

Correlación		Reconocimiento	Trabajo en equipo
Reconocimiento	R de Sperman	—	0.401
	valor p	—	0.003
	N	—	54
Trabajo en equipo	R de Sperman	0.401	—
	valor p	0.003	—
	N	54	—

#### Interpretación

En la tabla 12 se muestra el resultado del valor p (0.003) < 5%, por lo que aceptamos la hipótesis  $H_1$ ; la correlación es de 0.401, infiriendo que el reconocimiento y el trabajo en equipo se relacionan de manera positiva baja en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

#### Prueba de la tercera hipótesis específica

$H_1$  Existe relación entre la autonomía y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

$H_0$  No existe relación entre la autonomía y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

#### Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis de trabajo.

Tabla 13

*Correlación entre la autonomía y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.*

		Autonomía	Trabajo en equipo
Autonomía	R de Sperman	—	0.430
	valor p	—	0.001
	N	—	54
Trabajo en equipo	R de Sperman	0.430	—
	valor p	0.001	—
	N	54	—

#### Interpretación

En la tabla 13 se muestra el resultado del valor p ( $0.001 < 5\%$ ), por lo que aceptamos la hipótesis  $H_1$ ; la correlación es de 0.430, infiriendo que la autonomía y el trabajo en equipo se relacionan de manera positiva baja en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

#### Prueba de la cuarta hipótesis específica

$H_1$  Existe relación entre el entorno físico y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

$H_{0No}$  No existe relación entre el entorno físico y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.

#### Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia  $< 5\%$  se acepta la hipótesis de trabajo.

Tabla 14

*Correlación entre el entorno físico y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.*

		Entorno físico	Trabajo en equipo
Entorno físico	R de Sperman	—	0.408
	valor p	—	0.002
	N	—	54
Trabajo en equipo	R de Sperman	0.408	—
	valor p	0.002	—
	N	54	—

Interpretación

En la tabla 14 se muestra el resultado del valor p ( $0.002 < 5\%$ ), por lo que aceptamos la hipótesis  $H_1$ ; la correlación es de 0.408, infiriendo que el entorno físico y el trabajo en equipo se relacionan de manera positiva baja en la Municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

## **Análisis y discusión**

**El objetivo general** de esta investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca en el año 2022. Los resultados mostraron una relación positiva considerable entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, con un nivel de significancia de 0.001 y una correlación de 0.677 (ver Tabla 10). Esto permite concluir que, si se implementa de manera adecuada un buen clima organizacional, se podría lograr un incremento significativo en el trabajo en equipo dentro de la municipalidad. Además, los resultados se respaldan con lo obtenido en la Tabla 1, donde se muestra que el 55.6% de los trabajadores perciben que existe un clima organizacional regular, y en la Tabla 5, donde el 57.4% de los trabajadores mencionan que existe un buen trabajo en equipo. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Lapa (2020), quien señaló que existe una relación directa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. Lapa también identificó una relación positiva entre motivación y compañerismo en el trabajo en equipo, así como entre el compromiso y la colaboración de los trabajadores con el clima organizacional. A nivel internacional, Santana (2022) destaca que el clima organizacional es fundamental para lograr una adecuada satisfacción laboral en los servidores públicos. Las entidades son sistemas sociales complejos, en los que el personal es un elemento valioso, y la satisfacción con el reconocimiento del trabajo desempeñado resulta crucial. Sin embargo, Santana también señala que la falta de condiciones físicas adecuadas en la entidad limita el desarrollo de las actividades y afecta el compromiso de los empleados. Para reforzar estos puntos, Chiang et al. (2010) menciona que el clima organizacional se describe colectivamente a través de las percepciones de las personas que conforman el ambiente, basándose en una

estructura perceptual y cognitiva que es compartida. Las puntuaciones promedio de las percepciones individuales permiten evaluar esta intersubjetividad, la cual está caracterizada por la autonomía, comunicación y reconocimiento dentro de la entidad. En cuanto al trabajo en equipo, Caldas et al. (2019) mencionan que este implica cooperar y coordinar con los integrantes del grupo, potenciar las habilidades individuales y dirigir los esfuerzos para alcanzar objetivos comunes. En el análisis de los estudios revisados, se evidencia la importancia de la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo. Por lo tanto, es recomendable que la Municipalidad Distrital de Pativilca fortalezca sus estrategias para mejorar el clima organizacional, ya que esto permitirá incrementar la eficiencia y eficacia de las actividades de los colaboradores. Asimismo, es fundamental fortalecer el trabajo en equipo, lo cual contribuirá a una mayor cohesión entre los trabajadores y, en consecuencia, al cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

**Objetivo específico 1:** Especificar la relación entre la dimensión comunicación y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. En la tabla 11, se muestra que existe relación positiva considerable entre la comunicación y el trabajo en equipo; se muestra en la significancia de ( 0.001) y la correlación de 0.799, por lo que se concluye que si existe una buena comunicación en la entidad se mejorara el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Pativilca, estos resultados se respaldan en la opinión del 46.3% de los colaboradores quienes perciben que existe buena comunicación en la entidad, siendo ésta fundamental para lograr un buen trabajo en equipo. En la misma línea la investigación de Durán (2021) que las acciones fundamentales son las relaciones, las condiciones físicas y humanas, la comunicación y el reconocimiento perjudicando al ambiente organizacional, pero la cultura predominante es la del clan la dificultad es que genera resultados a largo plazo; las actividades tienen como objetivo crear un desempeño laboral adecuado y conocer la realidad del grupo de trabajo con la que se relaciona. En la investigación de Galarza & Álvaro (2020) menciona que el trabajo en equipo en la entidad municipal no es óptimo debido a la

falta de comunicación interna, coordinacion, confianza entre los colaboradores originando el incumplimiento de los objetivos de la entidad. Para reforzar estos puntos Reine (2018) explica que la confianza de la comunicación impulsa la colaboración y origina un entorno seguro para que los integrantes que conforman el equipo puedan dialogar entre ellos directamente, así mismo no solo es empleado para facilitar la información, sino que también para dar solución a los problemas . El analisis de los resultados que se analizaron determinan que la comunicación es muy importante para fomentar el trabajo en equipo, el cual permite a los gerentes y colaboradores desarrollar sus actividades de manera optima y cumplir los objetivos que tienen establecidos en la institución, teniendo como resultado generar el bienestar de la población.

**Objetivo específico 2:** Examinar la relación entre la dimensión reconocimiento y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. En la tabla 12, se evidencia que existe relación positiva baja entre el reconocimiento y el trabajo en equipo, de acuerdo a la significancia de (0.003) y la correlación de (0.401), infiriendo que, si se aplica de manera adecuada las estrategias de reconocimiento al personal, estas no generan resultados óptimos en el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Pativilca, estos resultados se respaldan en la opinión del 40.7% de los investigados, quienes opinan que el nivel de reconocimiento en la institución es regular. Citando a Medina (2022) menciona que existe una buen clima organizacional en la municipalidad, eso se debe a que existe buen reconocimiento e innovación, buena equidad, trato justo y equitativo, pero sucede lo contrario con la autonomia, lo cual perjudica el clima organizacional dificultando la satisfaccion laboral de los colaboradores. Por otro lado Hilario, (2021) menciona que existe relación positiva entre el clima organizacional, la responsabilidad individual, el riesgo y toma de decisiones, el apoyo con el desempeño laboral en los funcionarios públicos en la gerencia de transporte, esto se logra porque existe reconocimiento de sus actividades y acciones. Para reforzar estos puntos según Navarro et al. (2017) menciona que esta característica se refiere al hecho de que en el lugar de trabajo también se debe de apoyar psicológicamente

a los colaboradores, con la finalidad de lograr la autorrealización y el reconocimiento de los demás, sea por la misma entidad o clientes, lo cual es el segundo más difícil considerando que algunos trabajos o empresas nunca aprecian y reconocen a los colaboradores. En los resultados se identificó que el reconocimiento es un factor fundamental para lograr el adecuado desarrollo de sus actividades del personal, porque incentiva a trabajar en equipo y de manera sinérgica, fomentando el buen desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de metas propuestas en beneficio de la sociedad.

**Objetivo específico 3:** Analizar la relación entre la dimensión autonomía y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. En la tabla 13, se evidencia que existe relación positiva baja entre la autonomía y el trabajo en equipo, de acuerdo a la significancia de (0.001) y la correlación de (0.430), infiriendo que, si se aplica de manera adecuada la autonomía en el desarrollo de sus actividades del personal; estas no generan resultados óptimos en el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Pativilca, estos resultados se respaldan en la opinión del 55.6% de los investigados, quienes opinan que existe buen nivel de autonomía. Citando a Silva (2022) menciona que existe un clima organizacional irregular; un aceptable nivel de desempeño laboral; los factores determinantes tales como el conocimiento, la autonomía, el trabajo en equipo, responsabilidad, eficiencia laboral, la orientación a los resultados son factores que determinaron la relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, nos evidencia Italo (2022) que el clima organizacional se relaciona con la productividad; identifiqué que los factores como la estructura, responsabilidad, recompensa, autonomía, desafío, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflictos, identidad y el clima organizacional se relacionan de manera óptima. Para reforzar estos puntos Bordas (2016) menciona la autonomía es una de las actividades de la gerencia es de despertar el sentido de pertenencia hacia la entidad en los colaboradores, debido a que incrementa más que ningún otro sistema la productividad de los colaboradores En los resultados se identificó que los elementos del clima organizacional entre ellos la autonomía,

permiten que los colaboradores tengan la libertad para desarrollar sus actividades y a través de ello se logre la cohesión espontánea para desarrollar sus actividades.

**Objetivo específico 4:** Especificar la relación entre la dimensión entorno físico y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022. En la tabla 14, se evidencia que existe relación positiva baja entre el entorno físico y el trabajo en equipo, de acuerdo a la significancia de (0.002) y la correlación de (0.408), infiriendo que, si se adecua de manera óptima el entorno físico donde desempeñan sus actividades los colaboradores, no generan resultados óptimos en el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Pativilca, estos resultados se respaldan en la opinión del 35.2% de los investigados, quienes opinan que existe regular entorno físico. Citando a Botia y Moreno, (2021) menciona que el compromiso normativo, la cohesión, involucramiento con el puesto, la motivación laboral, el apoyo organizacional, la sobrecarga de trabajo, recursos, el entorno físico y materiales inadecuados afectan de manera directa al clima organizacional; de igual manera hace falta socializar el proceso de contratación, no existen procedimientos para la formulación de peticiones, quejas, reclamos. También Italo (2022) menciona que el clima organizacional se relaciona con la productividad; identifico que los factores como la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflictos, identidad y el clima organizacional se relacionan de manera óptima. De acuerdo al análisis de las investigaciones los resultados determinan que el entorno físico tiene una relación importante, aunque moderada, con el trabajo en equipo. Esto implica que, si la Municipalidad Distrital de Pativilca adecúa y mejora las condiciones físicas de trabajo, se podría fomentar un ambiente más favorable para la colaboración y la eficiencia de los trabajadores. Sin embargo, para lograr resultados óptimos, es necesario abordar también otros aspectos, como la comunicación, el apoyo organizacional y la motivación de los empleados.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

Existe relación positiva considerable entre el clima organizacional y el trabajo en equipo; teniendo una significancia de (0.001) y la correlación de (0.677), confirmando la relación significativa; también el 55.6% percibe que existe un regular clima organizacional y el 57.4% opina que existe un buen trabajo en equipo, infiriendo que si generamos un buen clima organizacional se mejorara el trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Pativilca, 2022.

Se concluyó que existe relación positiva considerable entre la comunicación y el trabajo en equipo, teniendo una significancia de (0.001) y la correlación de (0.799), por lo que se confirma la relación significativa; se evidencia también que solamente le 46.3% de los colaboradores perciben que existe buena comunicación, infiriendo

que si se mejora la comunicación en la entidad se fomentara con mayor efectividad el trabajo en equipo

Se determino que existe relación positiva baja entre el reconocimiento y el trabajo en equipo, de acuerdo a la significancia de (0.003) y la correlación de (0.401), confirmando la relación significativa; evidenciamos también que solamente el 40.7% de los colaboradores que existe un regular nivel de reconocimiento por parte de la entidad a los trabajadores, infiriendo que si las políticas de reconocimiento se mejoran esto fomentara mayor sinergia y esfuerzos en equipo de los trabajadores.

Se concluyó que existe relación positiva baja entre la autonomía y el trabajo en equipo, teniendo una significancia de (0.001) y la correlación de (0.430), por lo que se confirma la relación significativa; se evidencia también que solamente el 55.6% de los colaboradores perciben que existe buen nivel de autonomía, infiriendo que si se mejora la autonomía se mejorara el trabajo en equipo y el desarrollo eficiente de las actividades.

Se ha verificado la relación positiva entre el entorno físico y el trabajo en equipo, la significancia fue de (0.002) y la correlación de (0.408), confirmando la relación significativa, de igual manera se evidencia que el 35.2% opina que existe regular entorno físico, infiriendo que el entorno físico no genera cambios mínimos en el trabajo en equipo, por lo que no genera variación alguna en el desarrollo de las actividades de la entidad

### **Recomendaciones**

Al alcalde, funcionarios y servidores de la municipalidad distrital de Pativilca, se les recomienda, darle su debida importancia y desarrollar estrategias que permitan fomentar un clima organizacional adecuado de igual manera fomentar el trabajo en equipo, a través de brindar confianza, generar el compañerismo, buscar que se complemente en los trabajadores aspectos tales como habilidades, talento y conocimientos, aspectos fundamentales para lograr el desarrollo eficiente de sus actividades del personal.

A los gerentes de los diferentes niveles jerárquicos, mejorar los canales de comunicación formales; así como seguir fortaleciendo la comunicación espontanea

entre los colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos y áreas, los cuales permitirá obtener opiniones y alternativas para mejorar las actividades en la entidad, es importante que se fomente la eficiencia en la coordinación de las actividades para lo cual se debe seguir fortaleciendo la comunicación horizontal y vertical, estas estrategias permitirán el desarrollo de las actividades en equipo y de manera eficiente.

Se recomienda al alcalde que a través de sus funcionarios tengan como política el reconocimiento espontaneo y en tiempo real no solamente por los logros obtenidos de los colaboradores sino más bien por sus esfuerzos que ellos despliegan al momento de desarrollar sus actividades, así mismo de ser necesario reconocer a través de documentos los logros de todos los colaboradores de manera equitativa, estas acciones permitirán la cohesión y el trabajo en equipo.

Se debe definir de manera clara las actividades que debe desarrollar cada colaborador y de acuerdo a su pertinencia y capacidades, con la cual se sugiere empoderarlos delegándoles responsabilidades, y la libertad que tomen decisiones en pro de la solución de los problemas que se presentan en cada área, así como la decisión para seguir fijando estrategias que procure el logro de oportunidades en beneficio de la sociedad.

A los jefes de cada área se debe gestionar ante las instancias correspondientes recursos que procure la mejora de los entornos físicos en la cual desarrollan sus actividades el personal, los cuales deben estar con todos los servicios básicos y con los protocolos de seguridad, así también deben contar con el mobiliario, tecnología y material idóneo, estas acciones generaran el desarrollo de las tareas de manera eficiente y eficaz.



a=X&ved=2ahUKEwja7\_r5rML8AhW1BLkGHQNoCCIQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20em

Arenal, C. (2011). *Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en instituciones* (Primera edición ed.). España: Publicaciones Vértice S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VGLX5mTBbqwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Berghe, E. (2016). *Diseño y administre su propia empresa* (cuarta edición ed.). Bogotá: Ecoo ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=kdzDDQAAQBAJ&pg=PT127&dq=Qu%C3%A9+es+el+sentido+de+pertenencia+empresarial&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjTtrPFIPP6AhWrArkGHaK2DmYQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=Qu%C3%A9%20es%20el%20sentido%20de%20pertenencia%20empresarial&f=false>

Blanco, A., Prado, A., & Mercado, C. (2016). *Introducción al marketing y la comunicación en la empresa* (2da Edición Actualizada y revisada ed.). Madrid. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=LNkxDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicacion+en+la+empresa&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LNkxDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicacion+en+la+empresa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Bordas, J. (2016). *Gestió n estratègica del clima laboral*. Madrid.: Universidad Nacional de Educacion a Distancia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjSyZzfrMf6AhXVAdQKHUfdDuMQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q&f=false>

Bordas, J. (2016). *Gestió n estratègica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educacion a Distancia. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjSyZzfrMf6AhXVAdQKHUfdDuMQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q&f=false>

Botia, J. , & Moreno, H. (2019). *Medición del clima organizacional en los funcionarios de Planta Global del Ente Central de la Alcaldia de Floridablanca*. Para obtener el titulo de licenciado en administración , Universidad Autónoma de Bucaramanga , Bucaramanga- Colombia. Obtenido de [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2131/2018\\_Tesis\\_David\\_Botia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2131/2018_Tesis_David_Botia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bueno, A. (2019). *Comunicación eficaz y trabajo en equipo de la Gerencia de Administración Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2019*. Tesis para obtener el titulo profesional de licenciada en Administración, Universidad César Vallejo , Lima-Perú. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47207/Bueno\\_MAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47207/Bueno_MAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caldas, M. , Arroyo, A., & Hidalgo, M. (2019). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial*. Editex. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=786UDwAAQBAJ&pg=PA32&dq=las+cinco+c+del+trabajo+en+equipo+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwirzKK078T8AhVRIrkGHWeRAIlg4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=las%20cinco%20c%20del%20trabajo%20en%20equipo%20en%20la%20empresa&f=fal>

Caldas, M., Gregorio, A., & Hidalgo, L. (2015). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial*. Ediex. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=K8-UDwAAQBAJ&pg=PA125&dq=incentivos+monetarios+a+los+trabajadores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjkmYGdqML8AhV1CrkGHeCXAtcQ6>

AF6BAgOEAI#v=onepage&q=incentivos%20monetarios%20a%20los%20trabajadores&f=false

- Carmen, M. (2014). *Aprovisamiento y organizacion del office en alojamientos*. Ideaspropias Editorial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=zV7BCAAAQBAJ&pg=PA90&dq=reconocimiento+verbal+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjBu6Tcn8L8AhV\\_ILkGHQK0CCAQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=reconocimiento%20verbal%20en%20la%20empresa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=zV7BCAAAQBAJ&pg=PA90&dq=reconocimiento+verbal+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjBu6Tcn8L8AhV_ILkGHQK0CCAQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=reconocimiento%20verbal%20en%20la%20empresa&f=false)
- Castillo, M., & Racho, G. (2022). *Trabajo en equipo y liderazgo participativo de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancabamba -Piura 2022*. Para obtener el titulo profesional de contador público , Universidad César Vallejo , Lima-Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101356/Castillo\\_MMDLA-Racho\\_CG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101356/Castillo_MMDLA-Racho_CG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cerda, L. , & Hidalgo, T. (2021). *Infraestructuras comunes de telecomunicaciones en viviendas y edificios*. Capyright. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=AnE-EAAAQBAJ&pg=PA2&dq=tipos+de+instalaciones+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiWtpGTnfP6AhXpIrkGHc-3C6IQ6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=tipos%20de%20instalaciones%20en%20la%20empresa&f=false>
- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Universidad Pontífica Comillas ed.). Madrid : Universidad Pontífica Icai Comillas. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false)

- Díaz, Y. (2021). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Recuay, 2021*. para obtener el título de profesional de Licenciada en Administración , Universidad César Vallejo , Huaraz-Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86066/Diaz\_GYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán , A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid, España : Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Durán, C. (2021). *Diseño de estrategias de mejora de clima laboral y cultura organizacional de la Municiplidad de Ambato*. Para obtener el título de licenciado en administación , Universidad Tecnologica Isarael Escuela de Posgrado "ESPOG", Quito-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2827/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2021-026.pdf>
- Gan, F., & Berbel, G. (2017). *Manual de Recursos Humanos*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA180&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH\\_5uRv876AhXiLLkGHenzDJ8Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA180&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH_5uRv876AhXiLLkGHenzDJ8Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false)
- Gan, F., & Berbel, G. (2017.). *Manual de Recursos Humanos.*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA180&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH\\_5uRv876AhXiLLkGHenzDJ8Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA180&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiH_5uRv876AhXiLLkGHenzDJ8Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false)
- García , E. (2015). *Dirección de la actividad empresarial pequeños negocios o microempresas*. Ediciones Paraninfo SA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8HvYCwAAQBAJ&pg=PA128&d>

q=que+es+el+entorno+fisico+de+una+empresa+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5kYb2wsL8AhV8HLkGHRRCcu0Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20entorno%20fisico%20de%20una%20empresa%20clima%20lab

García , M., & Gómez , A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y Práctica*. Colombia : Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>

Grabiél, A. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. Editorial Servicop. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=3RVvEAAAQBAJ&pg=PT27&dq=las+cinco+c+del+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwig1J3W6sT8AhVJI7kGHZ98CuEQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=las%20cinco%20c%20del%20trabajo%20en%20equipo&f=false>

Hernández, A. (2020). *greatplaceto*. Obtenido de La identidad organizacional se forma desde la cultura: <https://greatplacetowork.com.mx/la-identidad-organizacional-se-forma-desde-la-cultura/>

Hilario, R. (2021). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos en la gerencia de transporte de la Municipalidad Provincial de Huánuco-2019*. para optar el título de licenciado en administración , Universidad Nacional Hermilio Valdizan , Huanuco-Perú. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7314/TAD00736H53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7314/TAD00736H53.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hurtado , Y. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-2019*. Tesis para optar el título de licenciada en Administración, Universidad Nacional "Hermilio Valdizan", Huánuco-Perú. Obtenido de

[https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5226/TA\\_D00675H96.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5226/TA_D00675H96.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Ibañez , M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. (Primera edición ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Ibañez, P. (2021). *Ecosistema de bienestar y felicidad corporativa resiliencia y la creación de una nueva era de líderes de contagio positivo*. Colombia : Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=V78xEAAAQBAJ&pg=PA79&dq=reconocimiento+a+los+colaboradores+por+escrito&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYhvazqcL8AhVVD7kGHRnsAOwQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=reconocimiento%20a%20los%20colaboradores%20por%20escrito&f=false>

Italo, A. (2022). *Clima organizacional y productividad laboral en la municipalidad provincial de concepción-Huancayo 2022*. tesis para optar el grado academico de maestro en ciencias empresariales , Universidad Ncional de Huancavelica , Huancavelica-Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ea0fe8a2-6442-41e0-9354-1b1111c226a9/content>

Lapa , E. (2020). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. Para optar el título profesional de Licenciado en administracion y negocios internacionales , Universidad Peruana de Ciencias e Informática , Lima- Perú. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/303/LAPA%20ATAO%2c%20EMILIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, E. (2022). *Las mentes maravillosas* . Obtenido de Los 5 tipos de reconocimeinto laboral : <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-reconocimiento-laboral/>

Medina , F. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad Provincial de Ferreñafe 2020*. tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Señor de Sipán, Pímentel-Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9851/Medina%20Flores%2c%20Flor%20%26%20Sanchez%20Neyra%2c%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina , F. & Sanchez, J. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la municipalidad Provincial de Ferreñafe-2020*. Para optar el título profesional de licenciado en administración , Universidad Señor de Sipán , Pímentel-Perú. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9851/Medina%20Flores%2c%20Flor%20%26%20Sanchez%20Neyra%2c%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendez, A. (2022). *Factor humano*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=LayMCgAAQBAJ&pg=PT138&dq=reconocimiento+a+los+colaboradores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixsLW8mML8AhU8HLkGHYyWD\_M4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=reconocimiento%20a%20los%20colaboradores&f=false

Mèndez, E. (2018). *Cultura y clima fundamentos para el cambio en la organizaciòn*. Bogotá: Alfaomega Grupo Editor S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=gaFxEAAAQBAJ&pg=PR2&dq=clima+organizacional+google+academico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjdiZHHzLr8AhULJrkGHV6rC7sQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional%20google%20academico&f=false

Montaño, A. (2016). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo*. IC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=f1EpEAAAQBAJ&pg=PT93&dq=

las+cinco+c+del+trabajo+en+equipo+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjFqOXd7MT8AhWCK7kGHZQnAb8Q6AF6BAgMEAI#v=onepage&q=las%20cinco%20c%20del%20trabajo%20en%20equipo%20en%20la%20empresa&f=false

Montes , R. (2022). *Trabajo en equipo y satisfaccion laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca*. Para optar el grado académico de maestro en gestión pública , Universidad Nacional José Faustino Sánchez cA, Huacho-Perú. Obtenido de [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6683/MONTES%20VALENZUELA%20MICHAEL%20RICHARD\\_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6683/MONTES%20VALENZUELA%20MICHAEL%20RICHARD_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moya , L. (2016). *a empatía en la empresa* (Primera edición ed.). Barcelona: Plataforma editorial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=CPWkDwAAQBAJ&pg=PT50&dq=La+empat%C3%ADa+en+el+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjS\\_Z2dqd7zAhWKDrkGHauQBk8Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=La%20empat%C3%ADa%20en%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=CPWkDwAAQBAJ&pg=PT50&dq=La+empat%C3%ADa+en+el+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjS_Z2dqd7zAhWKDrkGHauQBk8Q6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=La%20empat%C3%ADa%20en%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false)

Muñoz , S. (2018). *Protocolo empresarial*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mIJWDwAAQBAJ&pg=PA329&dq=compa%C3%B1erismo+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipqJet99zzAhX8IrkGHZT3BJc4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q&f=false>

Narajo, M. (2018). *DISTRIBUCIÓN DE LAS INSTALACIONES EN UNA FÁBRICA DE SERVICIOS Y SU EFECTO EN LA PRODUCCIÓN*. Obtenido de Universidad Técnica De Babahoyo, Ecuador: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/05/instalaciones-fabrica->

servicios.html#:~:text=Las%20instalaciones%20de%20una%20organizaci%C3%B3n,la%20empresa%2C%20sea%20el%20adecuado.

Navarro, G. , Arévalo, J. , & Suarez, S. (2017). Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Revistas Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n44/a17v38n44p13.pdf>

Novoa, P. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública , Universidad San Pedro , Chimbote-Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14861/Tesis\_65440.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prado, E. (2018). *Fomento y promoción del trabajo autónomo*. Ediciones Paraninfo SA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=tZeBDwAAQBAJ&pg=PA90&dq=que+es+el+entorno+fisico+de+una+empresa+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3nPmXxsL8AhUIIbkGHTsODcc4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=que%20es%20el%20entorno%20fisico%20de%20una%20empresa%20clima%20>

Prieto, S. (2019). *¿Sabes confiar en tu equipo? Tres ejes para sustentar tu respaldo al grupo*. Obtenido de Trabajo en equipo: <https://grupo-pya.com/sabes-confiar-equipo-tres-ejes-sustentar-respaldo-al-grupo/>

Quiroa, M. (2020). *Recusos materiales*. Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>

Reine, M. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. *Center for creative Leadership*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>

- Rivera , M. (2019). *El liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Pillaro*. Proyecto de Investigación previo a la obtención de Título de Psicólogo Industrial , Universidad Técnica de Ambato , Ambato-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29959/1/RIVERA%20MANOBANDA%20MARIA%20BELEN%201804762027.pdf>
- Rodriguez de San Miguel , J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rujel, Y. (2019). *Clima organizacional de la gerencia de recursos humanos de la municipalidad Provincial de Lambayeque-2019*. para optar el grado academico de bachiller en administración , Universidad Señor de Sipán , Pimentel-Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7044/Rujel%20Ruiz%20Yeny%20Isela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santana , J. (2022). *El impacto del clima organizacional en la satisfaccion laboral en el departamento Financiero, gad Minucipalidad de Ambato*. Trabajo de titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato , Ambato-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36926/1/156%20GTH.pdf>
- Schnarch, A. (2022). *Emprendimeinto exitoso como mejorar su proceso y gestión*. Ecoe ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WVSGEAAAQBAJ&pg=PA169&dq=las+cinco+c+del+trabajo+en+equipo+en+la+empresa&hl=es&sa=X&>

ved=2ahUKEwjFqOXd7MT8AhWCK7kGHZQnAb8Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=las%20cinco%20c%20del%20trabajo%20en%20equipo%20en%20la%20empresa&f=false

Silva , G. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital de Cutervo*. tesis para obtener el tuitulo profesional de licenciado , Universidad César Vallejo , Chiclayo-Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99827/Silva\_PGF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toala, P. , Alvares, E. , & Osejos , F. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Área de innovacion y desarrollo S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA41&dq=que+es+la+comunicacion+formal+e+informal+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjFnrGftML8AhVGHLkGHfe4Cn4Q6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=que%20es%20la%20comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20em>

Urcola, L. (2015). *Manual práctico de comunicación empresarial*. EISC Editorial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=LayMCgAAQBAJ&pg=PT138&dq=reconocimiento+a+los+colaboradores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixsLW8mML8AhU8HLkGHYyWD\\_M4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=reconocimiento%20a%20los%20colaboradores&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LayMCgAAQBAJ&pg=PT138&dq=reconocimiento+a+los+colaboradores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixsLW8mML8AhU8HLkGHYyWD_M4ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q=reconocimiento%20a%20los%20colaboradores&f=false)

Valles , S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades Distritales del Perú: Caso municipalidad Angasmarca, Santiago de Chuco,2018*. Tesis para optar el título profesional de contador público , Universidad Católica los Ángeles Chimbote , Trujillo-Perú. Obtenido de

[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10646/C\\_LIMA\\_DESEMPE%  
c3%91O\\_VALLES\\_JICARO\\_STEPHANIE\\_JHAKELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/10646/C_LIMA_DESEMPE%c3%91O_VALLES_JICARO_STEPHANIE_JHAKELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vasquez, J. (2021). *Clima organizacional y estres laboral de las trabajadoras de la municipalidad Provincial de Huaral, año 2021*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada de Psicología , Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70933/Vasquez\\_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70933/Vasquez_CJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velasteguí , R. , & Rivera , M. (2019). *El liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad Santiago de Pílaro*. Proyecto de Investigación previo a la obtencion del Título de Psicologo Industrial, Universidad Técnica de Ambato , Ambato-Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29959/1/RIVERA%20MANOBANDA%20MARIA%20BELEN%201804762027.pdf>

Zumeta , L. (2017). *Comunicación interna*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=58mgFXs6jX8C&pg=PA1&dq=comunicacion+interna+en+la+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjuxbGbl8L8AhUdHbkGHVYNBhcQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=comunicacion%20interna%20en%20la%20empresa&f=false>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Preguntas	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Chiang et al. (2010) menciona que el clima de una entidad es una descripción colectiva que las personas que hacen al ambiente, en otras palabras, consiste en una estructura perceptual y cognitiva que es común de la situación y para ello se emplean frecuentemente las puntuaciones promedio de las percepciones de los individuos que tienen sobre el ambiente y la intersubjetividad, mayormente caracterizada por su autonomía, comunicación, reconocimiento que acredita el estado del ambiente organizacional.	El clima organizacional se va generando si se practica una comunicación asertiva, reconocimientos, autonomía y el entorno físico adecuado para que desarrollen sus actividades los colaboradores	Comunicación	Comunicación formal	1	La comunicación se realiza de acuerdo a lo establecido por la organización	ORDINAL
				Comunicación informal	2	En la organización los colaboradores se comunican de manera espontanea	
				Comunicación horizontal	3	Se comunican entre jefes del mismo nivel jerárquico	
				Comunicación vertical	4	La comunicación fluye de manera efectiva del nivel superior al nivel inferior	
			Reconocimiento	Reconocimiento verbal	5	Se reconoce de manera espontánea por el esfuerzo desplegado al desarrollar sus actividades	
				Incentivos monetarios	6	Se incentiva económicamente a los colaboradores	
				Reconocimiento por escrito	7	Se reconoce a través de documentos oficiales por lo logros obtenidos	
			Autonomía	Responsabilidad	8	Se delega la responsabilidad a los colaboradores	
				Sentido de pertenencia	9	Los colaboradores entienden que sus actividades que realizan son importantes	
				Capacidad de toma de decisiones	10	Cuentan con la capacidad para tomar decisiones	
			Entorno físico	Higiene	11	Las áreas cuentan con la pulcritud para desarrollar sus actividades	

				Instalaciones	12	Existe suficientes instalaciones para desarrollar sus actividades	
				Materiales	13	Se cuenta con el material necesario para desarrollar sus actividades	

### Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Preguntas	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo en equipo	Caldas et al. (2019) menciona que el trabajo en equipo consiste en cooperar y coordinar con los integrantes del grupo, así mismo potenciar los mejor de sus integrantes y dirigir todos los esfuerzos para lograr el objetivo que tienen en común	El trabajo en equipo es muy importante para lograr el desarrollo eficiente en las organizaciones por lo que se debe promover la confianza, el compañerismo, la complementariedad	Confianza	Confianza en la comunicación	1	En la empresa se fomenta la confianza para que la comunicación se realice de manera efectiva	ORDINAL
				Confianza en las capacidades	2	El personal cuenta con las capacidades para realizar sus actividades asignadas	
			Compañerismo	Respeto	3	Se fomenta el respeto en la institución	
				Empatía	4	Se desarrolla las actividades con empatía	
				Colaboración	5	Se desarrolla las actividades de manera sinérgica y colaborativa	
			Complementariedad	Habilidades	6	Se cuenta con las habilidades para desarrollar las actividades	
				Talento	7	El personal cuenta con talento para desarrollar sus actividades	
				Conocimiento	8	Se cuenta con los conocimientos para desarrollar sus actividades	

Anexo 02

Matriz de consistencia

Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022?</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Especificar la relación entre la dimensión comunicación y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022.</p> <p>Examinar la relación entre la dimensión reconocimiento y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre la dimensión autonomía y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022.</p> <p>Especificar la relación entre la dimensión entorno físico y la variable trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2022.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Descriptivo – correlacional, no experimental, de corte transversal</p> <p>Población: 75 trabajadores</p> <p>Técnicas: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

### Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

#### PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

#### 1.-Sexo:

Masculino:

Femenino:

#### 2.- Edad:

18 – 25:

26 – 35:

36 – 46:

más de 46:

#### 3.- Estado civil

Soltero(a):

Casado(a):

Viudo(a):

Divorciado(a):

#### 4. Grado de instrucción:

Primaria:

Secundaria:

Superior no universitaria:

Superior universitaria:

Posgrado:

#### 5. Antigüedad como trabajador: (años)

hasta 1:

2 – 3:

4 – 5:

6 – 7:

de 8 a más:

#### 6. Lugar donde vive:

Barranca:

Pativilca:

Otro lugar:

## Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022

Agradecemos de antemano la gentil participación en la presente investigación, su información será valiosa para conocer de manera científica el nivel de aplicación del clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad de Pativilca, 2022, con la cual podremos plantear alternativas para dar solución a los problemas identificados

### INSTRUCCIONES:

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que corresponde.

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

### Variable de estudio: Clima organizacional

Items		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>						
1	La comunicación se realiza de acuerdo a lo establecido por la organización					
2	En la organización los colaboradores se comunican de manera espontanea					
3	Se comunican entre jefes del mismo nivel jerárquico					
4	La comunicación fluye de manera efectiva del nivel superior al nivel inferior					
<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>						
5	Se reconoce de manera espontánea por el esfuerzo desplegado al desarrollar sus actividades					
6	Se incentiva económicamente a los colaboradores					
7	Se reconoce a través de documentos oficiales por lo logros obtenidos					
<b>Dimensión 3: Autonomía</b>						
8	Se delega la responsabilidad a los colaboradores					
9	Los colaboradores entienden que sus actividades que realizan es importante					
10	Cuentan con la capacidad para tomar decisiones					
<b>Dimensión 4: Entorno físico</b>						
11	Las áreas cuentan con la pulcritud para desarrollar sus actividades					
12	Existe suficientes instalaciones para desarrollar sus actividades					

13	Se cuenta con el material necesario para desarrollar sus actividades					
----	--	--	--	--	--	--

**Variable: Trabajo en equipo**

Items		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Confianza</b>						
14	En la empresa se fomenta la confianza para que la comunicación se realice de manera efectiva					
15	El personal cuenta con las capacidades para realizar sus actividades asignadas					
<b>Dimensión 2: Compañerismo</b>						
16	Se fomenta el respeto en la institución					
17	Se desarrolla las actividades con empatía					
18	Se desarrolla las actividades de manera sinérgica y colaborativa					
<b>Dimensión 3: Complementariedad</b>						
19	Se cuenta con las habilidades para desarrollar las actividades					
20	El personal cuenta con talento para desarrollar sus actividades					
21	Se cuenta con los conocimientos para desarrollar sus actividades					

## Anexo 4: validación de juicio de expertos.

### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Carlos Enrique García Soto

Fecha: 22 de febrero del 2023

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ninosca Moscoso Yance

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2019**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			14		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			14		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			15		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			16		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				90	70	
Sumatoria Total		160				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.80				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---

---

---

---

---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{160} = \boxed{0.80}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



---

**Dr. Carlos Enrique García Soto.**  
**Doctor en Contabilidad.**  
**DNI 15628499**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.**

**I. Información general:**

Nombre y apellidos del validador: Cesar Jesús Peña Oxolon |

Autor del instrumento: Ninoska Moscoso Yance

Fecha: 22 de febrero del 2023

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ninoska Moscoso Yance

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2019**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Proposito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>						
<b>Sumatoria Total</b>		<b>150</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.75</b>				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.75
---	------

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{150} = \boxed{0.75}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.




---

**Mg. Cesar Jesús Peña Oxolon**  
**Magister en Contabilidad**  
**DNI 08152312**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.**

**I. Información general:**

Nombre y apellidos del validador: Tito Armando Jara Pajuelo

Autor del instrumento: Ninoska Moscoso Yance

Fecha: 22 de febrero del 2023

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Ninoska Moscoso Yance

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad de Pativilca, 2019**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			14		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			14		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			14		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			14		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>150</b>		
<b>Sumatoria Total</b>		<b>150</b>				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.75
--	------

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{150} = \boxed{0.75}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.




---

**Mg. Tito Armando Jara Pajuelo**  
**Magister en Contabilidad y especialista en gestión pública**  
**DNI 15708514**

# Anexo 5: Base de datos

The screenshot displays the SPSS interface with a data grid on the left and two 'Correlación Parcial' (Partial Correlation) analysis windows on the right.

**Data Grid:** The grid shows 29 rows of data with columns labeled VAR00001 through VAR00007, primeradi..., pdimensi..., VAR00005, VAR00006, VAR00007, and segundad... Each cell contains numerical values ranging from 1 to 19.

**Correlación Parcial (Top):** This window shows the partial correlation between 'variableuno' and 'variable2'. The Rho de Spearman is 0.677 and the valor p is <.001. The sample size (N) is 54.

**Correlación Parcial (Bottom):** This window shows the partial correlation between 'primeradimension' and 'variable2'. The Rho de Pearson is 0.799 and the valor p is <.001. The sample size (N) is 54.

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor de datos interface. The data grid contains 26 rows and 39 columns. The columns are labeled with variable names: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, primeradimensi..., pdimensi..., VAR00005, VAR00006, VAR00007, segundadimensi..., segundadimen..., VAR00008, VAR00009, VAR00010, terceradime..., terceradime..., and VAR00011. The data values are integers ranging from 1 to 19.

At the bottom of the window, there is a status bar that reads 'Abriendo documento de datos' and 'IBM SPSS Statistics Processor está listo'. The system tray shows 'Unicodes: ON'.

## Anexo 6: Análisis de fiabilidad

### *Fiabilidad del instrumento de la variable Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,701	13

#### Interpretación

La confiabilidad obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,701, pudiendo inferir que el grado de confiabilidad del instrumento es alto, por lo que resulta factible aplicar a toda la población.

### *Confiabilidad del instrumento de la variable Trabajo en equipo*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,932	8

#### Interpretación

La confiabilidad obtenida a través del coeficiente Alfa de Cronbach es de 0,932, pudiendo inferir que el grado de confiabilidad del instrumento es muy alto, por lo que resulta factible aplicar a toda la población.

## CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PATIVILCA, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1 %
14	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1 %
17	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unjfsc.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	1library.co Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
32	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
<p>Excluir citas      Apagado      Excluir coincidencias &lt; 10 words</p> <p>Excluir bibliografía      Activo</p>		

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MOSCOSO YANCE NINOSKA Apellidos y Nombres		41661656 DNI	1709100111@uscampedro.edu.pe Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PATUVILCA - 2022 <sup>27</sup> .			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIO ADMINISTRACION.			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="#">info/ru-repo/semantics/openAccess</a> )	Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="#">info/ru-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>



Huella Digital

Ninoska Moscoso  
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	07	04	25

Importante

- Según Resolución del Consejo Directivo N° 000-0010-SUNEDU-02, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regule el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se puede hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y, en el Marco de la Ley 922.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONCYTEC-DEGC (numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI, las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales, prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, inc. 32.3)