

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS



**Clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de
la Municipalidad Provincial del Santa 2024**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública

Autora:

Cadenillas Velásquez, Nataly Inés Isabel

Código ORCID: 0009-0003-6156-7916

Asesor:

Mg. Vigo Bardales, Luis Alberto

Código ORCID: 0000-0002-4328-853X

Chimbote - Perú

2025

Índice general

Índice general	I
Índice de tablas.....	II
Palabras clave.....	III
Constancia de originalidad.....	IV
Resumen.....	V
Abstrac	VI
I. Introducción	7
II. Metodología	32
III. Resultados.....	38
IV. Análisis y discusión	42
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
VII. Referencia bibliográfica.....	47
VIII. Anexo.....	56

Índice de tablas

Tabla 1:	Dimensiones de la variable de la variable Clima organizacional.	38
Tabla 2:	Nivel del clima organizacional	38
Tabla 3:	Dimensiones de la variable Trabajo en equipo	39
Tabla 4:	Nivel del trabajo en equipo	39
Tabla 5:	Existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.	40
Tabla 6:	Existe relación positiva significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.	40
Tabla 7:	Existe relación positiva significativa entre la autonomía y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.	41
Tabla 8:	Existe relación positiva significativa entre el entorno físico y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.	41

Palabras clave

Clima Organizacional, trabajo en equipo.

Línea de investigación

Línea de programa	Administración
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Key Words

Organizational Climate, teamwork.

Research line

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



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

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 en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024." del (a) estudiante: **CADENILLAS VELASQUEZ NATALY INES ISABEL**, identificado(a) con Código N° **2006000149**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, 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, 17 de junio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

Resumen

El título de la investigación “Clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa – 2024” fue diseñado para investigar el vínculo entre dos aspectos fundamentales del ambiente laboral en esta entidad. La pregunta central que guio esta investigación fue: ¿De qué manera se interrelacionan el clima organizacional y el trabajo en equipo de los empleados de la Municipalidad Provincial del Santa en 2024? El propósito fue determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en dicha entidad. La finalidad de este estudio es conocer el estado actual del ambiente laboral y cómo este condiciona la efectividad de los equipos de trabajo. La investigación, de naturaleza básica y con un enfoque descriptivo correlacional, adoptó un diseño no experimental y de corte transversal. Se utilizó un muestreo probabilístico simple para seleccionar una muestra de 266 trabajadores municipales. Para contrastar la hipótesis, se realizó trabajo de campo mediante la aplicación de encuestas estructuradas, cuyos resultados fueron procesados y analizados estadísticamente en el software SPSS v24. El análisis estadístico permitió comprobar que el p-valor fue inferior a 0.05 puntos, y se halló un índice de correlación Rho de 0.621 puntos entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, resultado estadísticamente significativo. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional se relaciona satisfactoriamente con el trabajo en equipo, confirmando que un entorno laboral favorable promueve mejores niveles de colaboración, confianza y productividad en la Municipalidad Provincial del Santa.

Palabras clave: Clima laboral, trabajo en equipo, municipalidad.

Abstrac

The research, titled "Organizational Climate and Teamwork among Employees of the Provincial Municipality of Santa - 2024," was designed to investigate the link between two fundamental aspects of the work environment in this entity. The central question guiding this research was: How are organizational climate and teamwork interrelated among employees of the Provincial Municipality of Santa in 2024? The purpose was to determine the relationship between organizational climate and teamwork in this entity. The purpose of this study is to understand the current state of the work environment and how it influences the effectiveness of work teams. The research, of a basic nature and with a descriptive-correlational approach, adopted a non-experimental, cross-sectional design. Simple probability sampling was used to select a sample of 266 municipal workers. To test this hypothesis, fieldwork was conducted using structured surveys, the results of which were processed and statistically analyzed using SPSS v24 software. Statistical analysis revealed a p-value of less than 0.05, and a Rho correlation coefficient of 0.621 was found between organizational climate and teamwork, a statistically significant result. Therefore, it is concluded that organizational climate is positively correlated with teamwork, confirming that a favorable work environment promotes higher levels of collaboration, trust, and productivity in the Provincial Municipality of Santa.

Keywords: Work climate, teamwork, municipality.

I. Introducción

1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1. Antecedentes de investigación

Se fundamenta en antecedentes obtenidos de fuentes confiables y pertinentes, que guardan estrecha relación con la temática abordada. A continuación, se detallan los principales estudios previos que sirven de base para el análisis y la indagación planteada por la autora, a nivel internacional, Gonzalez (2022) Se realizó un estudio con el propósito de analizar cómo se interrelacionan los estilos de liderazgo y el ambiente organizacional dentro de la institución educativa María Alfaro de Ospino. La investigación buscó comprender cómo las prácticas de liderazgo influyen en el clima laboral y educativo de la institución, contribuyendo a la mejora de su dinámica interna. Para ello, adoptó una metodología descriptivo-correlacional, utilizando un diseño de campo no experimental con enfoque cuantitativo. La muestra era 32 docentes de la institución, quienes participaron en una encuesta de un cuestionario de 48 preguntas con escala tipo Likert. Concluyendo que el primer objetivo de la investigación consistía en identificar las características del líder de la institución. Los resultados mostraron que el liderazgo en la institución se caracteriza principalmente por la empatía. El líder fomenta espacios donde se pueden plantear soluciones a las necesidades de los miembros del equipo, y se muestra sensible a las demandas de su personal, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y alcanzar las metas establecidas. En cuanto al segundo objetivo, relacionado con los estilos de comunicación del líder, se observó que la comunicación asertiva predominaba en la institución. El líder respeta y defiende las opiniones de sus colaboradores, lo que fomenta un ambiente de respeto mutuo. Sin embargo, algunos funcionarios señalaron que el líder carece de habilidad para emitir opiniones efectivas, lo que podría afectar la toma de decisiones. El tercer objetivo buscaba caracterizar la felicidad organizacional dentro de la institución, y los empleados expresaron que se les reconoce su labor, ya

que la institución valora su desempeño y contribuciones a la productividad. Por otro lado, Parra (2022) tenía como propósito determinar el clima organizacional y la toma de decisión en la entidad CEDES. La investigación utilizó un enfoque descriptivo y un diseño de campo. La muestra fue 12 gerentes de la clínica. Concluyendo que al abordar el primer objetivo, se encontró que los gerentes poseen un desarrollo destacado en habilidades conceptuales y de trato personal, pero un desarrollo moderado en habilidades técnicas. Esto sugiere que los gerentes tienen una buena capacidad para gestionar relaciones humanas y liderar, aunque presentan algunas limitaciones en aspectos técnicos. En relación al segundo objetivo, que consistía en describir los tipos de conflictos organizacionales existentes en la clínica, se identificaron tanto conflictos funcionales como disfuncionales. Los conflictos funcionales son aquellos que los gerentes logran identificar y resolver a través de la indagación sobre sus causas, lo cual mejora las relaciones laborales entre los miembros del equipo. Sin embargo, los conflictos disfuncionales, que son más frecuentes, afectan la productividad y disminuyen la eficiencia administrativa.

Pico (2020) se propuso medir dos variables fundamentales en su investigación: el clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. Al analizar el clima organizacional en la institución, los resultados mostraron que la organización presenta un entorno positivo en varias áreas clave. Las sub-variables relacionadas con la comunicación alcanzaron un 79,25%, lo que refleja una buena comunicación interna; el liderazgo obtuvo un 73,5%, indicando que los líderes están desempeñando su rol de manera efectiva, aunque aún podría haber margen de mejora. En cuanto a las relaciones interpersonales, se reportó un 78,5%, lo que sugiere que existe una interacción armoniosa entre los empleados. El desarrollo personal y profesional obtuvo el mayor porcentaje con un 85,4%, lo que indica que la institución fomenta el crecimiento de sus empleados, mientras que la identificación con la institución fue del 73,9%, mostrando

un nivel positivo de conexión de los empleados con los valores y la misión de la organización. La estabilidad laboral se situó en un 76,7%, un resultado favorable que implica que los trabajadores se sienten seguros en sus puestos de trabajo. En cuanto a la remuneración, un 83,2% de los empleados consideraron que reciben un pago adecuado, y un 84% indicó que la orientación hacia la calidad es alta, lo que demuestra el enfoque de la institución en ofrecer un servicio de calidad. Finalmente, las condiciones ambientales de trabajo se percibieron positivamente, con un 77,7% de aprobación. Al calcular un promedio general de 79,3%, se concluyó que el clima organizacional en la institución es muy favorable, situándose dentro de los niveles más altos de satisfacción. Sin embargo, al abordar la variable de satisfacción laboral, los resultados fueron igualmente positivos. Un 84,9% de los empleados expresó que el ambiente laboral es excelente, lo que refleja un alto nivel de satisfacción general en el trabajo. A pesar de estos resultados positivos, un 20,7% de los empleados señaló que el clima organizacional no es completamente favorable, lo que indica áreas que podrían mejorarse para optimizar aún más el ambiente laboral. Del mismo modo, un 15,1% de los empleados consideró que el nivel de satisfacción laboral aún podría mejorar, sugiriendo que aunque el ambiente laboral es bastante bueno, existen aspectos que aún requieren atención para elevar aún más el bienestar de los trabajadores dentro de la organización.

A nivel nacional, diversos estudios han abordado las variables de estudio en las diferentes instituciones municipales, arrojando importantes hallazgos que evidencian la influencia directa de estos factores en el rendimiento de los empleados, Gutiérrez (2024) se propuso analizar cómo el clima organizacional tiene relación con la cultura dentro de la entidad Municipal Víctor Larco. Estudio con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, 75 colaboradores fue la muestra y como conclusión que el 52% de los empleados perciben un clima laboral deficiente, lo cual impacta de manera negativa en su rendimiento y productividad. Asimismo, el 53% señaló que la estructura organizacional es deficiente, lo que lleva a una

mala comunicación interna y a la falta de una asignación clara de responsabilidades, afectando las relaciones entre los empleados y sus superiores. El 55% opinó que la deficiencia en la comunicación interna provoca retrasos en la planificación y repetición de tareas, lo que reduce la eficiencia en los procesos. Además, el 56% consideró que existen problemas en las relaciones interpersonales, destacando la falta de comunicación, actitudes negativas y un trato inadecuado, lo que afecta la interacción diaria en la institución. Los datos estadísticos obtenidos mostraron una relación inversamente significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores, lo que respalda la teoría de que un entorno de trabajo deficiente tiene un impacto negativo en la productividad. Al analizar los resultados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se descubrió que un ambiente laboral inadecuado influye directamente en la motivación y el desempeño de los empleados, afectando hasta el 52% de los casos. Este hallazgo subraya la importancia de crear y mantener condiciones laborales más saludables y eficientes, ya que su mejora podría ser clave para maximizar la productividad y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, Gandy (2022) En un estudio realizado en 2021, se investigó la conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. Esta investigación, que tuvo un enfoque práctico y un diseño descriptivo, involucró a 92 empleados de la institución, a quienes se les aplicaron tanto encuestas virtuales como entrevistas cualitativas para obtener datos detallados. Los resultados obtenidos evidenciaron que un ambiente organizacional positivo está profundamente vinculado con una mayor satisfacción en el trabajo, reafirmando la idea de que un buen entorno laboral impulsa la motivación y el bienestar de los empleados. En términos numéricos, el análisis reveló una fuerte correlación de 0.88 (con un valor de significancia menor a 0.05), lo que confirma una relación positiva significativa entre las dos variables estudiadas.

Por su parte, Soncco (2021) llevó a cabo un estudio para explorar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Sina. Con un enfoque correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, la investigación reveló que un ambiente organizacional favorable tiene una conexión directa con varias dimensiones del desempeño laboral, como la motivación, el trabajo colaborativo y el crecimiento profesional. Mediante el análisis estadístico con el coeficiente de correlación de rho, se encontró una relación significativa de 0.728 (con un valor p menor a 0.05), lo que subraya la importancia de optimizar las condiciones laborales para incentivar un mayor rendimiento y una motivación más alta entre los empleados. En cambio Hurtado (2022) llevó a cabo una investigación para examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Andahuaylas. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental con análisis correlacional, los resultados indicaron que, aunque se observó una correlación positiva entre ambas variables, algunos factores clave como la disposición al servicio, la cultura organizacional y la identificación de los empleados con la institución no fueron completamente abordados en el análisis. A pesar de esta limitación, el estudio encontró una correlación moderada de 0.62 entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, lo que resalta la relevancia de mejorar las condiciones laborales como un paso fundamental para potenciar el rendimiento dentro de la organización.

En Bustos (2023), En un estudio realizado sobre la conexión entre el clima organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se empleó un enfoque descriptivo-correlacional con una muestra de 39 empleados. Mediante encuestas estructuradas con escalas Likert, los resultados mostraron que el 43.6% de los trabajadores percibieron el clima organizacional como negativo, mientras que solo el 25.6% lo evaluaron positivamente. El análisis estadístico reveló una correlación moderada entre la estructura organizacional y la motivación de

los empleados, con un coeficiente de 0.493 ($p < 0.05$). Este hallazgo sugiere que, al mejorar ciertos aspectos de la estructura organizativa, se podría potenciar la motivación entre los colaboradores, favoreciendo así un ambiente laboral más productivo y comprometido.

En la investigación de Ruiz (2020), Concluyó que del análisis de correlación de Pearson, con un valor de 0.722, se encontró una conexión significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Este hallazgo respalda la idea de que mejorar el ambiente de trabajo no solo favorece la productividad, sino también el bienestar general de los empleados, sugiriendo que cambios en la cultura organizacional pueden tener efectos duraderos en la motivación y el compromiso del personal.

Hurtado & Luna (2022) concluye que en los estudios muestran que el clima organizacional tiene una influencia directa sobre la motivación, el desempeño y la satisfacción de los empleados en diversas municipalidades. Los datos estadísticos respaldan estas conclusiones, confirmando la existencia de relaciones significativas entre un buen clima laboral y un mejor rendimiento organizacional.

En relación a las bases teóricas, se conceptualiza el clima organizacional, según García y Gómez (2020), se compara con el clima atmosférico para describir un fenómeno fundamental en la gestión empresarial y en la evaluación del desempeño de los trabajadores. Este concepto de "clima" se refiere a las condiciones que afectan a una persona dentro de un determinado contexto, en este caso, dentro de su entorno laboral. Es comúnmente interpretado como el ambiente que rodea a los empleados, abarcando todas las características que definen su lugar de trabajo.

Por otro lado, Méndez (2018) destaca que el clima organizacional no es solo un concepto abstracto, sino una percepción construida a partir de la realidad vivida por cada empleado en su puesto. Es decir, se forma a través de las interacciones sociales que se dan entre el trabajador y sus superiores, compañeros y subordinados, lo que influye directamente en cómo cada

persona experimenta su entorno laboral. La construcción de esta realidad es subjetiva, ya que depende de las experiencias personales y de cómo cada individuo percibe y asimila los aspectos de su entorno.

En una línea similar, Chiang, Martín y Núñez (2010) definen el clima organizacional como una descripción colectiva que surge de las experiencias compartidas por los individuos dentro de la entidad. Este clima es el resultado de una estructura perceptual común que se forma a partir de las percepciones individuales del ambiente laboral. Los factores clave que definen este clima incluyen la autonomía, la comunicación y el reconocimiento, los cuales son esenciales para caracterizar la atmósfera organizacional y su impacto en los colaboradores.

El reconocimiento en el ámbito laboral, según Navarro, Arévalo y Suárez (2017), implica no solo un reconocimiento de los logros tangibles de los colaboradores, sino también un apoyo psicológico que fomente su autorrealización. Este tipo de reconocimiento se considera una de las acciones más complejas en muchas empresas, dado que no todas valoran o reconocen adecuadamente el esfuerzo de sus empleados. Este reconocimiento puede tomar diversas formas, como incentivos laborales, expresiones verbales de gratitud, reconocimientos por escrito y oportunidades de promoción.

Urcola (2015) también subraya que el reconocimiento es una manifestación de la valoración de un trabajo bien hecho, una forma de expresar satisfacción por los logros alcanzados y de celebrar los aportes extraordinarios de los colaboradores. Es una herramienta clave para incentivar y motivar a los empleados, impulsando su desempeño y satisfacción laboral.

Por su parte, Méndez (2022) resalta que el reconocimiento se centra en valorar tanto el trabajo como el talento de las personas, lo que se traduce en una sensación de satisfacción por haber alcanzado los objetivos establecidos. En este sentido, los líderes tienen la responsabilidad de no solo reconocer a sus colaboradores, sino también de fomentar una cultura

organizacional en la que este reconocimiento sea una práctica constante y valorada dentro de la entidad.

Se define la dimensión el reconocimiento verbal es, según López (2022), uno de los tipos más apreciados por los colaboradores en el entorno laboral. Este tipo de reconocimiento se distingue por las palabras de aliento, que son expresadas de manera concreta y en el momento justo, lo que hace que el empleado sienta que su presencia es valiosa para la organización. No obstante, es importante que estas palabras vayan acompañadas de acciones tangibles, ya que, si no es así, su significado puede diluirse y perder su impacto.

Por otro lado, Carmen (2014) destaca que el reconocimiento verbal tiene el poder de incrementar significativamente la motivación de los trabajadores. Al elogiar sus logros, se les impulsa a seguir adelante, mientras que, al mismo tiempo, se deben identificar áreas de mejora, pero siempre de manera constructiva, evitando que se convierta en una crítica negativa.

En cuanto a los incentivos monetarios, López (2022) señala que esta es una de las formas de recompensa más comunes y preferidas por los empleados. Estos incentivos suelen incluir aumentos salariales, bonos por productividad, pagos por asistencia o puntualidad, comisiones por ventas, entre otros. También se pueden ofrecer premios no monetarios como tarjetas de regalo o vacaciones pagadas. Caldas, Gregorio y Hidalgo (2015) explican que estos incentivos monetarios pueden consistir no solo en aumentos salariales, sino también en beneficios en especie.

El reconocimiento verbal es un tipo de apreciación que, según López (2022), muchos colaboradores consideran fundamental. Este tipo de reconocimiento se basa en palabras de aliento, expresadas en momentos clave, que le hacen sentir al empleado que su presencia y trabajo son valorados dentro de la organización. Sin embargo, es importante destacar que estas palabras de aliento deben ir acompañadas de acciones concretas o gestos tangibles. De lo contrario, la relevancia de las palabras podría

perderse, y su impacto podría diluirse rápidamente.

En la misma línea, Carmen (2014) resalta que el reconocimiento verbal juega un papel crucial en el aumento de la motivación de los trabajadores. Al ser elogiados por sus logros, los empleados sienten que sus esfuerzos son valorados. Además, este tipo de reconocimiento también debe incluir un enfoque constructivo, señalando no solo lo que se ha hecho bien, sino también identificando áreas de mejora, pero siempre de una manera que incentive y no que critique.

Los incentivos monetarios, como lo menciona López (2022), son probablemente una de las recompensas más comunes y valoradas en los lugares de trabajo. Estos incluyen aumentos salariales, bonos por productividad, pagos por asistencia o puntualidad, comisiones por ventas y otros beneficios adicionales como tarjetas de regalo o vacaciones pagadas. Según Caldas, Gregorio y Hidalgo (2015), estos incentivos pueden no solo ser en forma de incrementos salariales, sino también en compensaciones materiales o beneficios no monetarios.

El reconocimiento escrito, por otro lado, se refiere a un documento formal que detalla de manera explícita las acciones o logros que merecen ser aplaudidos. Según López (2022), este tipo de reconocimiento es una forma estructurada de dar feedback, donde se explica por qué el empleado es elogiado y cómo su trabajo ha impactado positivamente en la organización. Ibañez (2021) subraya que el reconocimiento escrito es algo muy personal y puede no ser adecuado para todos, ya que algunas personas prefieren no ser reconocidas públicamente. Es por ello que este tipo de reconocimiento se realiza de manera más privada, ya sea cara a cara en la oficina, mediante correos electrónicos u otros canales de comunicación que se adapten a las preferencias del trabajador.

Según Bordas (2016), la autonomía es la habilidad que tienen los integrantes de una organización para tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos, sin depender de la constante supervisión o consulta con sus superiores. Esta capacidad no solo les permite actuar de

manera independiente, sino que también les motiva a ser más responsables de sus actos y resultados. Crear un entorno que fomente esta autonomía en los trabajadores es fundamental, ya que les da el poder de tomar el control de su propio trabajo, lo que, a su vez, impulsa su desarrollo profesional y personal dentro de la organización. Cuando los empleados sienten que tienen libertad para actuar por su cuenta, se potencia su sentido de responsabilidad y contribuyen más activamente al crecimiento de la empresa. Por su parte, Gan y Berbel (2017) señalan que delegar responsabilidades en un equipo de trabajo es esencial para su evolución. Al principio, los líderes deben orientar y guiar a los empleados, pero con el tiempo, permitirles tomar decisiones y asumir responsabilidades por su cuenta contribuye a su sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Berghe (2016) refuerza esta idea, destacando que una de las principales responsabilidades de la gerencia es cultivar este sentido de pertenencia en los colaboradores. Esto no solo aumenta su conexión con la entidad, sino que también se traduce en una mayor productividad, ya que los empleados se sienten más involucrados y motivados para contribuir al éxito colectivo. La responsabilidad de los trabajadores, según Bordas (2016), se centra en la ejecución eficiente de las tareas que se les asignan, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos de la organización. Los colaboradores tienen la obligación de cumplir con sus responsabilidades diarias, ya que su trabajo es crucial para el funcionamiento general de la entidad.

Gan y Berbel (2017) añaden que esta responsabilidad no solo se refiere a completar las tareas asignadas, sino también a tomar decisiones y asumir las consecuencias de esas decisiones, lo que forma parte integral del proceso laboral.

Por otro lado, el sentido de pertenencia a una organización, según Hernández (2020), surge cuando los empleados sienten que comparten los valores y objetivos de la entidad, creando una identificación profunda con ella. Este sentido de pertenencia es el fundamento de lo que Gan y Berbel

(2017) llaman "identidad organizacional", ya que los empleados se sienten orgullosos de ser parte de la empresa, sabiendo que su trabajo y aportes son fundamentales para el cumplimiento de las metas organizacionales.

En cuanto a la capacidad de tomar decisiones, Gan y Berbel (2017) subrayan que los colaboradores deben tener la capacidad de enfrentar situaciones complejas, evaluando diversas opciones para elegir la mejor solución. Esta habilidad es esencial para garantizar la eficiencia y el buen desempeño dentro de la organización. Además, Bordas (2016) aclara que la toma de decisiones es una actividad cotidiana en cualquier entidad, donde la tolerancia al riesgo de cada individuo juega un papel clave en el proceso de elección y resolución.

El entorno físico en una organización, como lo señalan Navarro, Arévalo y Suárez (2017), se refiere al espacio donde los empleados realizan sus labores diarias. Este entorno no solo abarca el espacio físico en sí, sino también aspectos esenciales como la limpieza, la higiene, la salubridad y la temperatura del lugar de trabajo. Todos estos factores contribuyen a crear un ambiente que favorezca la satisfacción y el bienestar de los colaboradores. En este sentido, un entorno físico agradable y saludable influye directamente en la productividad y el ánimo de los trabajadores.

Por su parte, García (2015) amplía este concepto al señalar que el entorno físico incluye elementos como las instalaciones donde los colaboradores desempeñan sus tareas, abarcando aspectos como la temperatura, la humedad, la iluminación, y los equipos informáticos y de maquinaria que utilizan. Todo esto forma parte de los medios que facilitan la realización efectiva del trabajo.

Prado (2018) refuerza esta idea al describir que el entorno físico está compuesto por los medios tangibles donde los empleados desarrollan sus funciones. Entre estos medios, se destacan las condiciones del ambiente como la temperatura, la humedad y la calidad de los equipos y herramientas disponibles. El diseño y mantenimiento adecuado de estos elementos físicos son fundamentales para garantizar un ambiente de

trabajo eficiente y cómodo.

La higiene en el entorno laboral, según García (2015), se refiere a un conjunto de medidas implementadas para reducir de manera significativa el riesgo de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además de prevenir accidentes, la higiene laboral contribuye a disminuir la tasa de mortalidad relacionada con la actividad profesional, mejorando así la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Prado (2018) subraya la importancia de mantener altos estándares de higiene personal no solo en la vida cotidiana, sino también en el ámbito laboral. Aunque a menudo se considera una cuestión de sentido común, en el entorno de trabajo la limpieza es crucial para el desarrollo adecuado de las actividades. Un ambiente limpio no solo asegura la salud, sino que también facilita un rendimiento óptimo en las tareas laborales.

En cuanto a las instalaciones, Narajo (2018) señala que no solo son el lugar donde se realizan las tareas, sino también el espacio donde se lleva a cabo el proceso productivo de la entidad. Las instalaciones son fundamentales porque sirven como el escenario en el que se desarrollan todas las actividades de la empresa.

Cerda y Hidalgo (2021) complementan esta idea explicando que las instalaciones son infraestructuras clave donde se realizan principalmente las actividades comerciales de una entidad. Estas estructuras deben estar adecuadamente acondicionadas para cumplir con su propósito y facilitar el flujo de trabajo.

Sobre los materiales, Bordas (2016) los describe como los bienes tangibles necesarios para que los colaboradores puedan llevar a cabo sus labores. Estos incluyen tanto las instalaciones físicas como el mobiliario y los equipos que permiten la operación diaria de la empresa.

Finalmente, Quiroa (2020) amplía el concepto de materiales al señalar que son todos los insumos, herramientas, máquinas y equipos necesarios para que el proceso productivo de la entidad se lleve a cabo de manera eficiente. Los materiales son, en esencia, los recursos físicos que permiten que la

producción no solo sea posible, sino también efectiva.

Así mismo, se define la variable trabajo en equipo, según Prieto y Therán (2018), se entiende como un conjunto de individuos que colaboran entre sí para realizar una tarea común. Un equipo exitoso debe compartir objetivos claros y un propósito común, lo que permite a sus miembros trabajar juntos de manera armónica. Además, la clave para el éxito radica en la combinación de experiencias y habilidades que fomentan relaciones interdependientes. Esto también requiere un compromiso con la cooperación, confianza, comunicación y responsabilidad, elementos esenciales para lograr resultados más eficaces.

Ibañez (2011) señala que una de las principales características de un equipo de trabajo es la armonía entre sus miembros, lo que permite alcanzar objetivos específicos. Para que un equipo funcione correctamente, los miembros deben sentirse cómodos y seguros al tomar decisiones colectivas, lo que a su vez fomenta la solidaridad con las necesidades y emociones de los demás. El trabajo en equipo debe ser visto como la mejor forma de realizar una tarea, ya que, al unirse, los miembros multiplican sus esfuerzos y logran metas que serían imposibles de alcanzar de forma individual. La sinergia, o la capacidad de generar un resultado mayor que la suma de los esfuerzos individuales, es una de las cualidades más valiosas de los equipos de trabajo.

Por su parte, Vallejo (2016) destaca que el trabajo en equipo consiste en un grupo de personas que tienen un objetivo común. Los integrantes del equipo comparten intereses y toman decisiones en conjunto, lo que fomenta una fuerte conexión e intercambio de ideas. Este enfoque genera resultados que reflejan la multiplicación de los esfuerzos de cada miembro, acompañados de una profunda interacción emocional y afectiva, lo que fortalece aún más la cohesión del equipo.

El compañerismo, como lo menciona Durán (2018), es una cualidad esencial que permite a los miembros de un equipo apoyarse mutuamente en los momentos más desafiantes. Este espíritu de cooperación no solo

facilita la superación de obstáculos, sino que también crea un ambiente de generosidad, donde cada miembro contribuye al bienestar común. Las cualidades que caracterizan el compañerismo incluyen el respeto, la confianza, la amistad y la empatía, elementos fundamentales para construir relaciones fuertes y efectivas dentro del equipo.

Muñoz (2018) refuerza la idea de que el compañerismo se basa en una relación afectiva, donde los miembros del equipo se brindan apoyo mutuo, especialmente durante situaciones adversas. Para fomentar un ambiente de compañerismo en el trabajo, es necesario cultivar una relación de respeto y confianza, así como promover la amistad y la empatía entre los integrantes, lo que facilita una colaboración más armoniosa.

Por su parte, Ibañez (2011) destaca que el compañerismo es un elemento clave en el trabajo en equipo, ya que actúa como un vínculo que une a los miembros, ayudando a establecer una buena armonía dentro del grupo. Este tipo de relación no solo fortalece los lazos entre los colaboradores, sino que también contribuye a crear un clima laboral positivo, lo cual es crucial para el éxito y bienestar de la organización.

El respeto, como menciona Durán (2018), es un pilar esencial en cualquier equipo de trabajo. Es fundamental que los miembros se respeten mutuamente, ya que este respeto no solo es crucial para mantener relaciones personales y profesionales saludables, sino que también debe ser internalizado como una norma básica. Si se cultiva un ambiente donde el respeto sea la regla, se fomenta la cohesión y el trabajo conjunto, creando un entorno donde todos se sientan valorados.

Ibañez (2011) amplía esta idea, explicando que el respeto no es solo una cuestión de tratar a los demás de manera correcta, sino también de considerar sus intereses, habilidades, debilidades y emociones. Este respeto comienza con uno mismo, ya que el auto-respeto es la base para poder respetar verdaderamente a los demás. Sin embargo, a pesar de su importancia, muchas veces el auto-respeto y el respeto hacia los demás no son practicados de manera consistente en muchos contextos laborales.

La empatía, según Moya (2016), es una habilidad clave para el éxito de cualquier equipo de trabajo. Sin empatía, las relaciones laborales tienden a volverse conflictivas y poco productivas, lo que puede tener consecuencias desastrosas para el equipo y la organización. La empatía permite a los miembros de un equipo ponerse en el lugar de los demás, entender sus sentimientos y necesidades, y responder de manera más efectiva a las situaciones que surgen. En un entorno laboral, la empatía fortalece las relaciones y permite que las interacciones sean más comprensivas y solidarias.

Arenal (2011) refuerza la idea de que la empatía es una habilidad comunicacional que facilita la comprensión mutua. Las personas empáticas tienen la capacidad de escuchar sin prejuicios, mostrar interés genuino por lo que otros comparten y reconocer los logros de sus compañeros, lo que contribuye al buen funcionamiento del equipo y la creación de un ambiente laboral armonioso.

En cuanto a la amistad, González (2019) subraya que, cuando los miembros de un equipo desarrollan relaciones de amistad, esto contribuye no solo a su felicidad, sino también a un incremento en la productividad. Un ambiente laboral basado en la amistad promueve la satisfacción y el bienestar entre los colaboradores, lo que a su vez mejora el clima organizacional. En este contexto, la amistad fomenta la lealtad y el compromiso dentro del equipo, lo que facilita la consecución de los objetivos comunes.

Ibañez (2011) también destaca la importancia de la amistad en los equipos de trabajo. La lealtad que se cultiva entre los compañeros fortalece el trabajo colaborativo, y con el tiempo, las relaciones de amistad se profundizan, creando un ambiente de apoyo mutuo donde se comparten preocupaciones, alegrías y se ofrece respaldo en todo momento. La amistad en un equipo, por lo tanto, no solo aumenta la productividad, sino que también genera un sentido de seguridad y pertenencia entre los miembros del grupo.

La confianza, como lo resalta Durán (2018), es un componente fundamental dentro del trabajo en equipo. Es ese vínculo invisible pero esencial que mantiene a los miembros del equipo alineados, trabajando juntos hacia un objetivo común. La confianza no solo implica creer en las habilidades de los demás, sino también en su integridad y en su capacidad para tomar decisiones acertadas dentro de su rol. Sin confianza, es casi imposible que el equipo funcione de manera efectiva. Si la confianza se rompe, se pierde el pegamento que mantiene unidos los esfuerzos individuales en una sinergia colectiva. La comunicación, la resolución de conflictos y la cooperación se ven gravemente afectadas. Durán también menciona que la confianza se fundamenta en tres pilares esenciales: la confianza en las habilidades de los miembros, la confianza en las personas que forman el equipo y la confianza en los canales de comunicación entre ellos.

Noguera (2013) refuerza la importancia de la confianza al señalar que, en un equipo, las situaciones más delicadas, como compartir información sensible o delegar tareas importantes, requieren un alto grado de confianza. Cada miembro del grupo debe sentir que los demás actuarán con responsabilidad y que las decisiones tomadas no solo son las mejores para el momento, sino que reflejan un compromiso con el bienestar del equipo en su conjunto.

Por su parte, Rodríguez (2011) destaca cómo la confianza permite que los miembros del equipo antepongan los intereses del grupo a los suyos propios. En un equipo exitoso, cada individuo está dispuesto a dar lo mejor de sí mismo sin necesidad de reconocimiento personal. La confianza mutua garantiza que todos trabajen con la misma dedicación, sabiendo que cada uno contribuirá al éxito común. La clave para alcanzar los objetivos del equipo radica en esta creencia mutua de que todos desempeñarán su papel con integridad y esfuerzo.

La confianza en las habilidades es esencial para que los miembros de un equipo puedan aportar plenamente, utilizando sus competencias para

influir positivamente en el grupo. Según Dennis, Michelle y Hudnut (2018), este tipo de confianza permite que cada miembro aproveche las fortalezas de los demás, fomente una cultura de colaboración al participar activamente en la toma de decisiones, y facilite el aprendizaje de nuevas habilidades. Este ambiente de confianza también es clave para la innovación, elemento imprescindible para que el equipo se mantenga competitivo. Ibañez (2011) también refuerza esta idea, indicando que cuando los miembros creen en sus propias habilidades y conocimientos, se sienten más motivados para aprovechar su potencial y el de sus compañeros. La confianza en las capacidades individuales facilita la generación de nuevas ideas y el progreso en el trabajo conjunto, lo que a su vez estimula la innovación dentro del equipo.

Por otro lado, la confianza en la persona establece la base de las relaciones dentro del equipo. Dennis, Michelle y Hudnut (2018) explican que esta confianza es lo que define la cohesión de un grupo, ya que cada miembro cree que los demás actuarán de manera consistente y fiable. Esta confianza está fundamentada en el carácter de cada individuo, y cuando los miembros del equipo muestran integridad y cumplen con sus compromisos, se genera un entorno de confianza mutua. Ibañez (2011) complementa esta idea al señalar que cada miembro del equipo debe confiar en que los demás actuarán de acuerdo con las expectativas y valores comunes, lo que permite que los integrantes se preocupen genuinamente por los demás y, al mismo tiempo, por los objetivos colectivos. La confianza en la persona es esencial para que el equipo funcione correctamente, ya que permite la cooperación efectiva y la toma de decisiones conjuntas.

Finalmente, la confianza en la comunicación juega un papel vital en el éxito de un equipo. Según Dennis, Michelle y Hudnut (2018), cuando los miembros confían en la comunicación, se facilita un ambiente donde la colaboración se fortalece y la interacción directa se convierte en una herramienta poderosa para la resolución de problemas, la aclaración de dudas y el intercambio de retroalimentación constructiva. Esta confianza

permite una comunicación más abierta y sincera, que es esencial para que el equipo aprenda y crezca. Ibañez (2011) añade que la confianza en la comunicación no solo facilita el flujo de información, sino que también promueve la resolución activa de problemas y el aprendizaje profundo entre los miembros. Cuando los integrantes se sienten seguros al compartir sus pensamientos y reconocer errores, el equipo se fortalece, creando un entorno de colaboración que es necesario para que prospere. Esta confianza mutua es crucial para mantener la cohesión y eficacia del grupo. La confianza es un factor fundamental en el trabajo en equipo, ya que, sin ella, el grupo no podría alcanzar su máximo potencial. En primer lugar, la confianza en las habilidades de cada miembro es esencial para que el equipo pueda colaborar de manera efectiva. Dennis, Michelle y Hudnut (2018) señalan que este tipo de confianza permite que los integrantes aporten sus conocimientos y destrezas para influir positivamente en el grupo. Al confiar en las habilidades de los demás, los miembros pueden aprovechar sus competencias y trabajar juntos en la toma de decisiones. Este ambiente de colaboración facilita la innovación y asegura que el equipo se mantenga competitivo. Ibañez (2011) refuerza esta idea al destacar que cuando los miembros del equipo tienen confianza en sus propias habilidades y en las de los demás, se crea un entorno dinámico donde el aprendizaje y la participación activa son fomentados.

La confianza en la persona también juega un papel crucial dentro del equipo. Según Dennis, Michelle y Hudnut (2018), esta confianza se basa en la integridad y los valores de los miembros del grupo. Cuando los integrantes confían en el carácter de sus compañeros, saben que cada uno actuará de acuerdo a los mismos principios y estándares, lo que fortalece las relaciones dentro del equipo. Ibañez (2011) también menciona que esta confianza permite que cada miembro del equipo se preocupe por el bienestar de los demás, lo que, a su vez, fomenta una atmósfera de respeto y cooperación. Esto resulta en un equipo más eficaz, ya que cada integrante confía en que los demás cumplirán sus compromisos y contribuirán al éxito

común.

Por último, la confianza en la comunicación es otro elemento esencial para un trabajo en equipo exitoso. Dennis, Michelle y Hudnut (2018) destacan que la comunicación abierta y sincera entre los miembros no solo facilita el intercambio de información, sino que también genera un ambiente seguro en el que los integrantes pueden compartir ideas, resolver problemas y ofrecer retroalimentación constructiva. Esta confianza en la comunicación permite que el equipo sea transparente, lo que impulsa el aprendizaje y el crecimiento. Ibañez (2011) agrega que la confianza en la comunicación permite que los miembros del equipo aborden los desafíos de manera efectiva y trabajen juntos para alcanzar los objetivos, creando un entorno donde todos se sienten seguros para expresar sus ideas y reconocer sus errores, lo que fortalece aún más la cohesión del grupo.

La comunicación juega un papel fundamental en la creación de un ambiente que fomente el rendimiento óptimo dentro de un equipo. Durán (2018) resalta la importancia de la comunicación como un mecanismo clave para coordinar las acciones de los miembros, establecer tareas y objetivos a corto plazo, y facilitar el intercambio de ideas y conocimientos entre ellos. Este flujo constante de información es crucial para la toma de decisiones y para asegurar que cada miembro del equipo esté alineado con los objetivos comunes.

Por otro lado, Noguera (2013) enfatiza que una comunicación abierta y multifacética dentro de un equipo permite que sus miembros expresen sus pensamientos y opiniones sin miedo al juicio. Es esencial que el equipo cuente con canales de comunicación efectivos para que la información fluya correctamente. Sin esta red de intercambio de datos y contenidos relevantes, un equipo no podrá desempeñar sus funciones de manera eficaz. La falta de información esencial convertiría al grupo en algo más parecido a una colección de individuos, en lugar de un equipo cohesionado. Aquí es donde el liderazgo entra en juego, ya que es responsabilidad del líder garantizar que la información adecuada esté

disponible para todos.

Rodríguez (2011) también señala que el trabajo en equipo exitoso depende de una comunicación fluida entre todos sus integrantes. La comunicación abierta permite que cada miembro coordine sus esfuerzos con los demás y, como en una maquinaria bien engranada, cada acción individual debe contribuir al logro de los objetivos colectivos. Si alguno de los engranajes falla, el funcionamiento del equipo se ve comprometido, lo que subraya la necesidad de una comunicación constante y eficiente para asegurar el éxito del equipo en su conjunto.

La comunicación formal juega un papel fundamental en la organización de actividades productivas dentro de las estructuras jerárquicas. Según Díaz & Guzmán (2014), este tipo de comunicación se lleva a cabo a través de canales formales que facilitan la coordinación y supervisión de las tareas dentro de la empresa, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos. Además, permite que los colaboradores reciban instrucciones claras sobre sus tareas y se les haga un seguimiento adecuado de su desempeño, mientras que también sirve para transmitir información importante sobre las actividades y permitir que la retroalimentación de los empleados llegue a los niveles directivos. De manera similar, Toala, Álvarez y Osejos (2017) destacan la relevancia de la comunicación formal como un mecanismo que asegura el desarrollo eficaz de las tareas productivas y facilita la adecuada coordinación de las mismas.

Por otro lado, la **comunicación informal** es un fenómeno distinto, que se caracteriza por ser no estructurada y espontánea. Díaz & Guzmán (2014) la definen negativamente, al no estar formalizada dentro de una estructura jerárquica, y se basa en relaciones de simpatía y afecto que surgen de la interacción humana cotidiana. Esta forma de comunicación no tiene un objetivo concreto ni una estructura definida, sino que depende de la naturaleza espontánea de los vínculos personales que se forjan en el ámbito laboral. Toala, Álvarez y Osejos (2017) también explican que la comunicación informal es aquella que no sigue un formato oficial y suele

manifestarse principalmente en conversaciones informales dentro de los equipos de trabajo. Hodgett & Altman (1985) también afirman que este tipo de comunicación es una expresión natural del comportamiento humano, un medio para que las personas interactúen y completen la información transmitida de manera formal, generalmente a través del intercambio verbal o boca a boca.

En cuanto a la **comunicación horizontal**, Díaz & Guzmán (2014) la describen como la interacción entre individuos o departamentos que ocupan el mismo nivel jerárquico dentro de la organización. Es una forma de comunicación espontánea, cuyo principal objetivo es facilitar la coordinación y colaboración entre los diferentes miembros de la empresa. Toala, Álvarez y Osejos (2017) también refuerzan esta definición, señalando que se da entre personas del mismo nivel jerárquico y es esencial para la integración y coordinación efectiva dentro de la organización.

Finalmente, la **comunicación vertical** es aquella que ocurre entre empleados que pertenecen a diferentes niveles jerárquicos dentro de una organización. Según Álvarez & García (2020), la comunicación vertical tiene dos flujos principales: uno ascendente, en el que la información fluye de los subordinados hacia los superiores, y otro descendente, donde la información se transmite desde los niveles más altos hacia los más bajos. El flujo descendente se utiliza generalmente para dar instrucciones y directrices a los empleados, mientras que el ascendente es utilizado para informar sobre las actividades realizadas, presentar propuestas o transmitir inquietudes. Toala, Álvarez y Osejos (2017) también coinciden en que la comunicación vertical incluye tanto la comunicación ascendente como descendente, siendo esencial para el funcionamiento de la estructura organizativa.

La justificación de esta investigación se presenta desde un enfoque teórico, ya que tiene como objetivo enriquecer el conocimiento sobre la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, con un enfoque específico en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa en

2024. En este estudio, se investiga cómo las condiciones del entorno laboral pueden afectar la formación y el rendimiento de los equipos dentro de esta institución pública, buscando identificar patrones y principios que puedan ser aplicados no solo en esta municipalidad, sino también en otras organizaciones, tanto del sector público como privado.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos de esta investigación tienen una importancia clave para la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial del Santa. El análisis del clima organizacional permitirá detectar áreas críticas que están incidiendo en la motivación y el desempeño de los empleados, especialmente en su capacidad para colaborar eficazmente en equipos de trabajo. Problemas frecuentes, como la falta de comunicación, la distribución inadecuada de responsabilidades y la ausencia de reconocimiento, podrían estar influyendo negativamente en la eficacia del trabajo en equipo, lo que afecta de manera directa la calidad del servicio proporcionado a la comunidad.

Los resultados de este estudio proporcionarán a los directivos de la municipalidad la información necesaria para desarrollar e implementar estrategias específicas que mejoren el ambiente laboral. Estas estrategias se enfocarán en optimizar la integración y el trabajo conjunto entre los equipos. Además, se podrán diseñar intervenciones para fortalecer la comunicación interna, mejorar la resolución de conflictos y aumentar la motivación de los empleados, lo cual contribuirá de manera significativa al incremento de la productividad y a la creación de un clima organizacional más positivo.

Finalmente, en cuanto a la justificación metodológica, el enfoque adoptado para esta investigación es cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Este diseño es adecuado porque permite estudiar las variables del clima organizacional y el trabajo en equipo en un momento específico, sin manipular las variables, lo que proporciona una visión clara de las relaciones existentes entre ellas en el contexto de la Municipalidad Provincial del Santa.

El uso de encuestas estructuradas como instrumento de recolección de datos permitirá obtener información precisa y objetiva sobre las percepciones de los trabajadores respecto a su ambiente laboral y su experiencia en el trabajo en equipo. Las encuestas se diseñarán basándose en escalas validadas que medirán variables clave como la satisfacción laboral, el liderazgo, la comunicación interna y la cohesión grupal, permitiendo establecer un diagnóstico claro del clima organizacional y la dinámica del trabajo en equipo.

A través del análisis estadístico descriptivo se determinarán las características y tendencias del clima organizacional, mientras que el análisis correlacional permitirá identificar la relación entre las percepciones del clima laboral y la efectividad del trabajo en equipo. Este enfoque metodológico es adecuado para obtener datos precisos y generalizables, que no solo permitirán identificar las áreas de mejora dentro de la Municipalidad Provincial del Santa, sino que también proporcionarán un marco conceptual y práctico que podrá ser replicado en otras entidades públicas y privadas.

De esta manera, la metodología empleada garantiza que la investigación sea rigurosa, confiable y útil tanto para la comunidad académica como para los tomadores de decisiones dentro de la Municipalidad Provincial del Santa.

En cuanto al problema de la investigación a nivel global, diversas investigaciones han identificado el clima organizacional y el trabajo en equipo como factores clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Sin embargo, los estudios sobre cómo estas dos variables se interrelacionan en el contexto de instituciones públicas siguen siendo limitados. Organizaciones en distintos países enfrentan desafíos comunes, tales como la falta de motivación entre los empleados, la ineficiencia en la comunicación interna y la escasa colaboración entre equipos, lo que afecta directamente la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía. Si bien

en algunos contextos internacionales se han implementado mejoras en el clima laboral para fortalecer el trabajo en equipo, los resultados son variables dependiendo del entorno cultural y organizacional, lo que deja abierta la pregunta sobre cómo optimizar estas relaciones en diferentes realidades.

En el contexto peruano, diversas investigaciones han mostrado que el clima organizacional en entidades públicas y privadas es un factor determinante en la eficiencia laboral, pero sigue siendo una temática poco abordada dentro del sector público. La deficiencia en la motivación de los empleados y la falta de cohesión en los equipos de trabajo son problemas recurrentes en las organizaciones públicas de Perú, lo que repercute negativamente en la calidad de los servicios brindados. Esto se debe en parte a la falta de políticas de gestión adecuada del clima organizacional y a la carencia de estrategias enfocadas en el fortalecimiento del trabajo colaborativo. El desafío radica en cómo mejorar la integración de equipos dentro de las entidades públicas peruanas, tomando en cuenta las particularidades del entorno institucional y las necesidades de los trabajadores del sector público.

En la Municipalidad Provincial del Santa, las condiciones del clima organizacional y su impacto en el trabajo en equipo constituyen un problema que afecta directamente la eficiencia y la calidad del servicio brindado a la comunidad. A pesar de ser una institución clave para la gestión y desarrollo local, se han identificado deficiencias en la motivación, la comunicación interna y la colaboración entre los equipos de trabajo. Estos factores contribuyen a un ambiente laboral que no favorece la productividad, lo que se refleja en la falta de cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Existe una necesidad urgente de comprender cómo las condiciones del clima laboral inciden en la interacción entre los empleados, y cómo estas dinámicas pueden mejorar a través de políticas y programas que favorezcan un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Esta situación presenta una oportunidad de

investigación para evaluar y proponer estrategias de mejora que fortalezcan tanto el clima organizacional como el trabajo en equipo, con el fin de optimizar la gestión pública y mejorar la calidad de los servicios municipales. El cual se plantea el problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024?, y los problemas específicos son En relación a la conceptualización y operacionalización de las variables indica que, en cuanto a la definición del clima laboral, por otro lado, Méndez (2018) destaca que el clima organizacional no es solo un concepto abstracto, sino una percepción construida a partir de la realidad vivida por cada empleado en su puesto. Es decir, se forma a través de las interacciones sociales que se dan entre el trabajador y sus superiores, compañeros y subordinados, lo que influye directamente en cómo cada persona experimenta su entorno laboral. La construcción de esta realidad es subjetiva, ya que depende de las experiencias personales y de cómo cada individuo percibe y asimila los aspectos de su entorno.

En cuanto a la definición del trabajo en equipo según Prieto y Therán (2018), se entiende como un conjunto de individuos que colaboran entre sí para realizar una tarea común. Un equipo exitoso debe compartir objetivos claros y un propósito común, lo que permite a sus miembros trabajar juntos de manera armónica. Además, la clave para el éxito radica en la combinación de experiencias y habilidades que fomentan relaciones interdependientes.

En relación a la hipótesis general es existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024. Y las hipótesis específicas son existe relación positiva significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024; Existe relación positiva significativa entre la autonomía y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024; existe relación positiva significativa entre el entorno físico y el trabajo en

equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024. Además, se presenta el objetivo general, que es determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024. De la misma manera los objetivos específicos son analizar la relación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024; Determinar la relación entre la autonomía y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024; Analizar la relación entre el entorno físico y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

II. Metodología

Tipo y diseño

La investigación propuesta es de tipo básica, ya que tiene como principal objetivo generar conocimiento teórico sobre el impacto del clima organizacional en el trabajo en equipo, sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas, pero contribuyendo a la comprensión de este fenómeno en el ámbito organizacional. Este enfoque permite profundizar en las relaciones entre las variables y los factores que las afectan dentro del contexto de la Municipalidad Provincial del Santa.

El enfoque cuantitativo utilizado en esta investigación se basa en la recolección y análisis de datos numéricos que permitirán evaluar las características del clima organizacional y cómo influyen en la dinámica del trabajo en equipo. Este enfoque busca proporcionar resultados objetivos y medibles, utilizando herramientas estadísticas que permitan interpretar las relaciones entre las variables de forma precisa.

Se optará por un diseño no experimental, lo cual implica que no se manipularán las variables de estudio, sino que se observarán tal como ocurren de manera natural dentro del entorno de trabajo de los empleados de la Municipalidad. Este diseño es apropiado porque permite captar la realidad organizacional sin intervención directa.

El corte transversal de la investigación se refiere a que los datos serán recolectados en un solo momento o durante un periodo corto de tiempo. Esto permite obtener una visión precisa del clima organizacional y del trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad en el año 2024, sin realizar un seguimiento longitudinal.

Finalmente, el nivel es descriptivo-correlacional, ya que busca describir las características del clima organizacional y el trabajo en equipo de los empleados y, al mismo tiempo, explorar la relación entre ambos factores. Esta investigación no tiene como objetivo establecer causales directas, sino identificar posibles asociaciones y cómo el clima organizacional podría influir en la dinámica del trabajo en equipo.

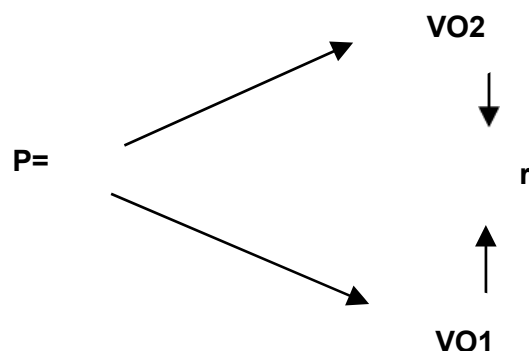
Dónde:

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

La población de la presente investigación está compuesta por un total de 1,729 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa. Esta población abarca a todos los empleados de la entidad, incluyendo tanto a personal administrativo como operativo, que desempeñan diversas funciones dentro de la organización. Dado que se trata de una población relativamente grande, se utilizarán métodos de muestreo adecuados para garantizar que la muestra seleccionada sea representativa y permita obtener resultados válidos y generalizables en cuanto a la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en esta institución.

Muestra.

El muestreo utilizado en esta investigación es de tipo probabilístico, lo que significa que todos los trabajadores de la población de 1,729 empleados de la Municipalidad Provincial del Santa tienen una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionados para participar en el estudio. Este tipo de muestreo garantiza la representación equitativa de todos los subgrupos dentro de la población, lo que permite generalizar los resultados obtenidos a todo el grupo.

La muestra está constituida por 266 trabajadores, seleccionados de manera aleatoria, lo que asegura que cada miembro de la población tiene la misma oportunidad de ser incluido en el estudio. Esta muestra es adecuada para proporcionar datos estadísticamente válidos y confiables, permitiendo realizar un análisis representativo del clima organizacional y del trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial del Santa durante el año 2024.

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 = 1 729

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)

$$n = \frac{1729 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.07^2 (1729 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 314.47$$

Muestra ajustada, $n_1 > 10\%N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + (n_1/N)}$$

$$n_2 = \frac{314.47}{1 + (314.47/1729)}$$

$$1.7259259$$

Teniendo un resultado de 266.

Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de datos en esta investigación se utilizó la encuesta como técnica principal. La encuesta es una herramienta eficaz para obtener información de manera sistemática y estructurada de los trabajadores seleccionados en la muestra. A través de este instrumento, se busca recolectar datos que permitan evaluar tanto el clima organizacional como la dinámica del trabajo en equipo dentro de la Municipalidad Provincial del Santa.

El instrumento utilizado para la encuesta es el cuestionario, que se diseñó específicamente para medir las percepciones de los trabajadores sobre el clima organizacional y cómo estos factores influyen en su colaboración y desempeño dentro de los equipos de trabajo. El cuestionario está compuesto por una serie de preguntas cerradas y escalas de medición liker, que permiten obtener respuestas claras y cuantificables. De este modo, se asegura la validez y confiabilidad de los datos obtenidos, facilitando su posterior análisis estadístico.

Procesamiento y análisis de la información

El procesamiento de la información en esta investigación se llevará a cabo utilizando Excel como herramienta inicial para la organización y estructura de los datos obtenidos. Cada variable será cuidadosamente registrada y clasificada para asegurar su precisión y coherencia. Una vez organizados los datos, serán importados y procesados en el software estadístico SPSS versión 24, el cual permitirá realizar análisis estadísticos detallados.

El análisis de la información se realizará a través de un análisis estadístico descriptivo, que permitirá describir las características fundamentales de las variables involucradas en el estudio, tales como el clima organizacional y el trabajo en equipo. Este análisis incluirá la obtención de medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar), que facilitarán una comprensión más profunda de los datos recolectados.

Además, se procederá a comparar y contrastar los resultados obtenidos con las hipótesis planteadas, lo que permitirá determinar si existen patrones significativos en la relación entre las variables. Los hallazgos serán presentados de manera clara

y detallada a través de tablas y gráficos, los cuales ilustrarán las tendencias y correlaciones descubiertas, apoyando así las conclusiones de la investigación. Este enfoque metodológico proporcionará una base sólida para las conclusiones y recomendaciones finales.

III. Resultados

Tabla 1

Dimensiones de la variable clima organizacional.

Escala	Reconocimiento		Autonomía		Entorno físico	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	58	21.8%	42	15.8%	35	13.2%
Regular	105	39.5%	112	42.1%	98	36.8%
Bueno	103	38.7%	112	42.1%	133	50.0%
Total	266	100%	266	100%	266	100%

Interpretación:

En la Tabla 1, el 38.7% de los colaboradores considera que el nivel de reconocimiento en la organización es bueno, mientras que el 21.8% lo califica como malo. En cuanto a la autonomía, el 42.1% la evalúa como buena y el 15.8% como mala. Respecto al entorno físico, el 50.0% de los empleados lo percibe como bueno, siendo la dimensión mejor valorada, frente a un 13.2% que lo considera malo.

Tabla 2

Nivel del clima organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	92	34.6%
Regular	112	42.1%
Bueno	62	23.3%
Total	266	100.0%

Interpretación.

En la Tabla 2, el 42.1% de los empleados califica el clima organizacional como regular, mientras que el 34.6% lo considera malo. Solo el 23.3% lo evalúa como bueno, lo que indica que la organización enfrenta desafíos significativos en su ambiente laboral.

Tabla 3*Dimensiones de la variable Trabajo en equipo*

Escala	Confianza		Compañerismo		Complementariedad		Comunicación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	13.2%	42	15.8%	58	21.8%	40	15.0%
Regular	112	42.1%	98	36.8%	105	39.5%	110	41.4%
Bueno	119	44.7%	126	47.4%	103	38.7%	116	43.6%
Total	266	100%	266	100%	266	100%	266	100%

Interpretación:

En la Tabla 3, la dimensión con mayor evaluación positiva es el compañerismo (47.4% Bueno), mientras que la complementariedad presenta el mayor porcentaje negativo (21.8% Malo). La comunicación y confianza muestran resultados intermedios, con predominio del nivel Bueno (43.6% y 44.7%, respectivamente), pero con un 40% aproximado en Regular.

Tabla 2*Nivel del Trabajo en equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	48	18.0%
Regular	119	44.7%
Bueno	99	37.3%
Total	266	100.0%

Interpretación.

En la Tabla 2, el 44.7% de los colaboradores califica el trabajo en equipo como regular, mientras que el 37.3% lo considera bueno. Por otro lado, el 18.0% lo evalúa como malo, indicando que, aunque predomina una percepción intermedia, existe un grupo significativo con experiencias negativas.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 5

Existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

n = 266	Rho [IC95%]	P
Clima organizacional – Trabajo en equipo	0.621 [0.532 – 0.698]	0,000

Interpretación

Como se evidencia en la Tabla 5, existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024 (Rho = 0.621, p = 0.000). Este resultado confirma que, a mayor calidad del clima organizacional (con dimensiones como reconocimiento, autonomía y entorno físico adecuado), mayor es la efectividad del trabajo en equipo, reflejado en aspectos como colaboración, comunicación y complementariedad entre colegas.

Tabla 6

Existe relación positiva significativa entre el reconocimiento y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

n = 266	Rho [IC95%]	P
Reconocimiento – Trabajo en equipo	0.734 [0.682 – 0.781]	0,000

Interpretación

Como se evidencia en la Tabla 6, existe una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre el reconocimiento y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024 (Rho = 0.734, p = 0.000). Esto demuestra que a mayor percepción de reconocimiento institucional, mejor es la calidad del trabajo en equipo desarrollado por los colaboradores

Tabla 7

Existe relación positiva significativa entre la autonomía y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

n = 266	Rho [IC95%]	P
Autonomía – Trabajo en equipo	0.587 [0.512 – 0.653]	0,000

Interpretación.

Como se evidencia en la Tabla 7, existe una correlación positiva moderadamente fuerte y estadísticamente significativa entre la autonomía y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024 (Rho = 0.587, p = 0.000). Esto indica que a mayor grado de autonomía percibida por los colaboradores, mejor es la calidad del trabajo en equipo desarrollado.

Tabla 8

Existe relación positiva significativa entre el entorno físico y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

n = 266	Rho [IC95%]	P
Entorno físico – Trabajo en equipo	0.498 [0.412 – 0.576]	0,000

Interpretación

Como se evidencia en la Tabla 8, existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el entorno físico y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024 (Rho = 0.498, p = 0.000). Esto indica que a mejores condiciones del entorno laboral (iluminación, espacio, ergonomía), mayor es la efectividad del trabajo en equipo.

IV. Análisis y discusión

Sobre el análisis de la hipótesis general, que evalúa la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de 0.621, con un p-valor de 0.000, inferior al umbral de significancia de 0.05. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alterna, confirmando que sí existe una relación positiva y significativa entre ambas variables.

Estos resultados coinciden con lo hallado por Soncco (2021), quien determinó que un entorno organizacional favorable se vincula significativamente con el desempeño laboral, alcanzando un coeficiente rho de 0.728. Asimismo, Gandy (2022) encontró que un clima organizacional saludable influye directamente en la satisfacción y compromiso del personal, con una correlación de 0.88. Esto valida que un ambiente laboral positivo impulsa el trabajo en equipo, al fortalecer la comunicación, la confianza y la cooperación entre los trabajadores. El análisis de la primera hipótesis específica, correspondiente a la dimensión "Reconocimiento", arroja un coeficiente de correlación Rho de 0.734 con un p-valor de 0.000, confirmando una relación positiva muy fuerte y significativa entre el reconocimiento y el trabajo en equipo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, concluyendo que un mayor nivel de reconocimiento a los trabajadores se asocia con un mejor desempeño colaborativo. En consonancia, Pico (2020) resaltó que la percepción del reconocimiento institucional alcanza niveles de aprobación superiores al 80%, y se correlaciona con indicadores elevados de satisfacción laboral. De igual forma, Ruiz (2020) observó que el reconocimiento institucional mejora el compromiso de los empleados y su disposición para cooperar con otros miembros del equipo. Además, Hurtado & Luna (2022) indican que reconocer el desempeño individual refuerza el sentido de pertenencia, aspecto fundamental para fomentar el trabajo colaborativo. Por ello, se recomienda implementar mecanismos visibles y permanentes de reconocimiento verbal, escrito y material, para potenciar la sinergia organizacional.

El análisis de la segunda hipótesis específica, que evalúa la relación entre la autonomía y el trabajo en equipo, muestra un coeficiente Rho de 0.587 con un p-valor de 0.000. Al estar el valor de significancia por debajo de 0.05, se rechaza la

hipótesis nula y se valida la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que existe una relación positiva moderadamente fuerte entre la autonomía laboral y la calidad del trabajo en equipo. Este hallazgo coincide con lo planteado por Gan y Berbel (2017), quienes sostienen que delegar responsabilidades promueve el sentido de pertenencia y mejora la efectividad grupal. Igualmente, Berghe (2016) destaca que cuando los trabajadores gozan de autonomía, desarrollan mayor compromiso, lo que impacta positivamente en la interacción y cooperación con sus compañeros. Asimismo, Hurtado (2022) sugiere que un liderazgo que promueve la autonomía contribuye al empoderamiento de los equipos, mejorando su desempeño. Por ello, se recomienda fortalecer la delegación responsable de funciones y capacitar al personal para la toma de decisiones autónomas, promoviendo la autogestión como base del trabajo colaborativo.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, relacionada con el entorno físico y el trabajo en equipo, se obtuvo un coeficiente Rho de 0.498 y un p-valor de 0.000. Esta correlación positiva moderada es estadísticamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto demuestra que las condiciones físicas del entorno laboral influyen en la efectividad del trabajo en equipo. Según Navarro, Arévalo y Suárez (2017), factores como la iluminación, la higiene, el mobiliario y la temperatura influyen directamente en el bienestar de los trabajadores y en su predisposición para colaborar. Asimismo, García (2015) sostiene que el entorno físico adecuado mejora la productividad y fortalece las relaciones interpersonales. Además, Gutiérrez (2024) señala que un entorno físico deficiente puede ser causa de conflictos y desmotivación, afectando negativamente la dinámica de los equipos. En base a ello, se recomienda invertir en infraestructura ergonómica, limpieza y mantenimiento de los espacios de trabajo, garantizando así un ambiente físico propicio para la cooperación y el trabajo articulado.

V. Conclusiones

En primer lugar, se concluye que el índice de correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa es altamente significativo, alcanzando un valor de 0.621 puntos. Por lo tanto, se sostiene que el clima organizacional se relaciona positivamente con el trabajo en equipo, lo que indica que mejoras en el ambiente laboral pueden favorecer directamente una colaboración más efectiva entre los empleados.

En segundo lugar, se concluye que el índice de correlación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo es de 0.734 puntos, evidenciando una relación muy fuerte y significativa. Por consiguiente, se afirma que el reconocimiento institucional contribuye favorablemente al fortalecimiento del trabajo en equipo, dado que los colaboradores se sienten valorados y motivados a trabajar de manera coordinada y solidaria.

En tercer lugar, se concluye que el índice de correlación entre la autonomía y el trabajo en equipo es de 0.587 puntos, lo cual representa una relación moderadamente fuerte y significativa. En ese sentido, se sostiene que la autonomía laboral favorece el trabajo en equipo, ya que promueve la responsabilidad individual, la toma de decisiones y el compromiso con los objetivos colectivos.

Finalmente, se concluye que el índice de correlación entre el entorno físico y el trabajo en equipo es de 0.498 puntos, lo cual refleja una relación positiva moderada y estadísticamente significativa. De este modo, se establece que un entorno físico adecuado mejora la disposición de los trabajadores para colaborar, ya que influye en su bienestar, comodidad y productividad grupal.

VI. Recomendaciones

Considerando que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial del Santa, se recomienda diseñar e implementar un plan estratégico de fortalecimiento del clima laboral. Este debe incluir diagnósticos semestrales, encuestas de percepción organizacional, actividades de integración institucional y capacitaciones en habilidades blandas. Asimismo, se sugiere fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la transparencia y la colaboración, como base para consolidar equipos cohesionados, comprometidos y eficaces.

Dado que se evidenció una relación muy fuerte entre el reconocimiento y el trabajo en equipo, se recomienda establecer un sistema estructurado y sostenido de reconocimiento laboral, que contemple incentivos tanto individuales como grupales. Este sistema debe incluir reconocimientos verbales en reuniones, menciones escritas, incentivos económicos y planes de desarrollo profesional. Reconocer el esfuerzo y los logros del personal no solo fortalece el sentido de pertenencia, sino que también motiva la cooperación entre colegas, generando sinergia y alto rendimiento.

En vista de la relación significativa entre la autonomía y el trabajo en equipo, se sugiere promover un entorno organizacional que potencie la autonomía responsable en el desarrollo de tareas. Para ello, es recomendable revisar los manuales de funciones y asegurar una clara delimitación de responsabilidades. Además, se debe capacitar al personal en toma de decisiones, liderazgo compartido y resolución de problemas. Favorecer la autonomía dentro de los equipos contribuye a una mayor eficiencia, proactividad y compromiso de los trabajadores con los objetivos comunes.

Al comprobarse que el entorno físico guarda una relación significativa con el trabajo en equipo, se recomienda mejorar las condiciones del espacio laboral. Esto incluye el mantenimiento adecuado de oficinas, renovación del mobiliario,

optimización de la iluminación, ventilación, control acústico y limpieza regular. También se sugiere acondicionar espacios comunes que faciliten la interacción entre áreas y equipos. Un entorno físico saludable y funcional no solo mejora la productividad, sino que también promueve relaciones laborales positivas y facilita la colaboración efectiva entre los trabajadores.

VII. Referencia bibliográfica

- Alvarez, A., & García, J. J. (2020). *Comunicación y atención al cliente*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=W5t1EAAAQBAJ&pg=PA38&dq=que+es+la+comunicacion+formal+e+informal+en+la+empresa&hl=es&sa=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://acortar.link/uSorjE>
- Ascoy, J., & Espinola, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rázuri, 2022*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/534896529.pdf>
- 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
- Bordas, J. M. (2016). *Gestión estratégica 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. M. (2016). *Gestión estratégica 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>
- Bustos , M. (2023). *Clima Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial De Cajamarca 2022*. Para poder obtener el titulo profesional de Licenciada en administración , Universidad San Pedro , Cajamarca-Perú. Obtenido de <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/55121f66-d158-43ae-83ec-9e6bce377fca/content>
- Caldas, M. E., Gregorio, A., & Hidalgo, L. M. (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=2ahUKEwjkmYGdqML8AhV1CrkGHeCXAtcQ6AF6BAgOEAI#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
- Cerda, L. M., & Hidalgo, T. (2021). *Infreestructuras comunes de telecomunicaciones en viviendas y edificios*. Capyricht. 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 Pontificia Comillas ed.). Madrid : Universidad Pontificia 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

Cruz , L. (2020). *trabajo en equipo y la productividad en la municipalidad distrital de Huarmanca Huancabamba-Piura*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública , Universidad César Vallejo, Chiclayo-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50704/Cruz_LN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dennis , R., Michelle , R., & Hudnut , D. (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>

Diaz , S., & Guzman , C. A. (2014). *Una mirada a la racialidad desde la comunicacion organizacional* (Primera edición ed.). La habana: Editorial universitaria. Obtenido de <https://acortar.link/1Ymp2t>

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>

Escobar , A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles 2022*. Para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas , Universidad de Huánuco , Huánuco. Obtenido de

<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4859/Escobar%20Cabra%2c%20Anttuanet%20Clementina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Gandy, J. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2021.* Tesis para optar el título provincial de Licenciada en Trabajo social , Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo-Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bbd24e5a-4d5c-4328-94cc-617f9dfe0a4d/content>

Gandy, J. (2022). *Existe una correlación positiva fuerte entre comunicación organizacional y Existe una correlación positiva fuerte entre comunicación organizacional y.* Para optar el título profesional de licenciada de trabajo en la salud, Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo-Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bbd24e5a-4d5c-4328-94cc-617f9dfe0a4d/content>

Garcia , 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&dq=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>

Garcia , M., & Gómez , A. C. (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>

Gonzalez , G. (04 de Agosto de 2019). *Emociones .* Obtenido de El valor de la

amistad en los equipos de trabajo :
<https://guillermoygloria.com/emociones/el-valor-de-la-amistad-en-los-equipos-de-trabajo/>

Gonzalez, J. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en la institución educativa departamental María Alfaro de Ospino, SEDE Principal del Municipio de Plato Magdalena*. Trabajo para obtener el título de magister en administración de empresas , Universidad de la Guajira. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/server/api/core/bitstreams/44e0e269-1f70-4a03-a809-2d1b51e48b4e/content>

Gutierrez , A. (2024). *Clima laboral y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera 2023*. Para obtener el título de Licenciada en Antropología , Universidad Nacional de trujillo , Trujillo-Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a8fe313e-ea6a-4672-9326-d0cc3b53c728/content>

Hernández, A. (21 de Diciembre de 2020). *greatplaceto*. Obtenido de La identidad organizacional se forma desde la cultura:
<https://greatplacetowork.com.mx/la-identidad-organizacional-se-forma-desde-la-cultura/>

Hurtado , M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en una municipalidad de Andahuaylas, 2022*. Tesis para obtener el grado academico de gestión pública, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113003/Luna_HM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hurtado, E., & Luna, R. (2022). *Comunicación Organizacional y Trabajo en Equipo en el Área Administrativa de una Municipalidad en el Departamento de La Libertad,2022*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración , Universdiad César Vallejo , Trujillo-Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111026/Hurt>

- ado_VEGA-Luna_LRE-SD.pdf?sequence=1&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=V78xEAAQBAJ&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>
- López, E. (01 de Agosto de 2022). *Las mentes maravillosas* . Obtenido de Los 5 tipos de reconocimeinto laboral : <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-reconocimiento-laboral/>
- Marcelo , C. (2021). *Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2021*. Tesis para obtener el titulo de grado de maestro en administracion en Empresa y Negocios MBA, Universidad San Pedro , Chimbote-Perú. Obtenido de <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8fe283d0-dae0-468b-bae8-3959eea4aa59/content>
- Melendez, W., & Vivas , W. (2021). *Trabajo en equipo y rendimiento laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Moyobamba, Región San Martín 2021*. Tesis para obtener el titulo profesional de licenciado en administración , Universidad César Vallejo , Tarapoto-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82752/Mel%20c3%a9ndez_RW-Vivas_GW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendez, A. J. (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_M4ChDoAXoECAUQA#v=onepage

&q=reconocimiento%20a%20los%20colaboradores&f=false

Méndez, E. C. (2018). *Cultura y clima fundamentos para el cambio en la organización*. 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=2ahUKEwjd iZHHzLr8AhULJrkGHV6rC7sQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional%20google%20academico&f=false>

Moya , L. (2016). *a empatía en la empresa* (Primera edición ed.). Barcelona: Plataforma editorial. Obtenido de <https://acortar.link/5az9Wo>

Muñoz , S. (2018). *Protocolo empresarial*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Obtenido de <https://acortar.link/SVTHo7>

Narajo, M. (03 de Mayo de 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. T., Arévalo, J. G., & Suarez, S. A. (2017). Clima organizacional: Un análisis en entidades financieras. *Revistas Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n44/a17v38n44p13.pdf>

Noguera , I. (2013). *Trabajo en equipo y cooperación*. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. Obtenido de https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipoyco.pdf

Oyola , F. (2022). *Lidezgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Huaura 2022*. Tesis para obtener el grado profesional de Licenciado en Administración , Universidad San Pedro , Huacho-Perú. Obtenido de <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f5ef89cf-5f0f-4c5e-beb6-74197ca87875/content>

Parra, S. (2022). *Comportamiento organizacional en la toma de decisiones de la gerencia en la clinica CEDES del Distrito especial turistico y cultural de*

- Riohacha, La Guajira*. Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Magister en Administración de Empresas, Universidad de la Guaura, Guajira. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d8618a9-60a2-47b2-b91d-096dcb95a2a6/content>
- Peña, B. (2023). *Clima organizacional y motivación labora en la Municipalidad Provincia de Cajamarca 2022*. Universidad San Pedro . Cajamarca-Péru. Obtenido de <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/55121f66-d158-43ae-83ec-9e6bce377fca/content>
- Pico, V. (2020). *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador*. tesis para la opción de título de Magister en Administración de empresas, Universidad Tecnológica empresarial de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador. Obtenido de <https://acortar.link/SUM7Iy>
- 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 , É. J., & Therán , I. (2018). *Administración, teorías, autores, ffases y reflexiones* (Primera edición ed.). Bogotá, Colombia : Ediciones de la U. Obtenido de <https://surl.lu/dibghr>
- Quiroa, M. (07 de Mayo de 2020). *Recusos materiales*. Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/recursos-materiales.html>
- Rodriguez , I. (2011). El modelo de trabajo en equipo. *Revista Española*. Obtenido de https://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf
- Ruiz , M. (2020). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Sanagorán De La Provincia Sánchez*

- Carrión - 2020*. Tesis para obtener el grado de doctor en Gestión pública , Universidad César Vallejo , Trujillo-Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/368573858.pdf>
- Soncco, o. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina – 2021*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74085/Soncco_AG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toala , P. S., Alvarez , E. D., & Osejos , F. J. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de calidad en las organizaciones* (Primera edición ed.). Área de innovación y desarrollo SL. Obtenido de <https://surl.lu/wfcmih>
- Urcola, L. J. (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_M4ChDoAXoECAUQA#v=onepage&q=reconocimiento%20a%20los%20colaboradores&f=false
- Vallejo , L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracoles Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Zumeta , L. (2017). *Comunicación interna*. Obtenido de <https://surl.li/snrbcp>

VIII. Anexo

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Clima organizacion al	García y Gómez (2020), se compara con el clima atmosférico para describir un fenómeno fundamental en la gestión empresarial y en la evaluación del desempeño de los trabajadores. Este concepto de "clima" se refiere a las condiciones que afectan a una persona dentro de un determinado contexto, en este caso, dentro de su entorno laboral. Es comúnmente interpretado como el ambiente que rodea a los empleados, abarcando todas las características que definen su lugar de trabajo.	El clima organizacional se construye cuando se fomenta una comunicación clara y respetuosa, se otorgan reconocimientos a los esfuerzos de los colaboradores, se les otorga la autonomía necesaria para tomar decisiones, y se asegura que el ambiente físico donde trabajan sea el adecuado para que puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente. Todo esto crea un entorno donde los empleados se sienten valorados y motivados, lo que	Reconocimiento	Verbal	Ordinal
				Monetario	
				Esfuerzo	
			Autonomía	Responsabilidad	
				Sentido de pertenencia	
				Toma de decisiones	
			Entorno físico	higiene	
				Instalaciones	

		impacta directamente en su desempeño y en la cultura general de la organización.		Materiales	
--	--	--	--	------------	--

Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Esacala de Medición
Trabajo en equipo	Vallejo (2016) destaca que el trabajo en equipo consiste en un grupo de personas que tienen un objetivo común. Los integrantes del equipo comparten intereses y toman decisiones en conjunto, lo que fomenta una fuerte conexión e intercambio de ideas. Este enfoque genera resultados que reflejan la multiplicación de los esfuerzos de cada miembro, acompañados de una profunda interacción emocional y afectiva, lo que fortalece aún más la cohesión del equipo.	El trabajo en equipo es esencial para que las organizaciones puedan avanzar de manera efectiva. Para alcanzar un desarrollo óptimo, es crucial fomentar un ambiente donde prevalezcan la confianza mutua, el compañerismo y la colaboración entre los miembros. Esto no solo fortalece las relaciones dentro del equipo, sino que también optimiza el rendimiento colectivo, permitiendo que cada miembro aporte lo mejor de sí mismo para el éxito común. Sin estos pilares,	Confianza	Confianza en las habilidades	Ordinal
				Confianza en la comunicación	
				Confianza en los compañeros	
			Compañerismo	Respeto	
				Empatía	
				Amistad	
			Complementariedad	Habilidades	
Talento					

		las organizaciones no pueden alcanzar su máximo potencial, ya que el verdadero crecimiento radica en cómo los individuos trabajan juntos hacia un objetivo compartido.		Conocimiento	
			Comunicación	Horizontal	
				vertical	
				Formal	
				Informa	

Anexo 3

Instrumento: Cuestionario

Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

INSTRUCCIONES:

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

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Variable de estudio: Clima organizacional

Items		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reconocimiento						
1	¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos verbalmente por mis superiores?					
2	¿Recibo comentarios positivos y reconocimiento verbal de mis compañeros de trabajo?					
3	¿Creo que el reconocimiento monetario que recibo es justo en relación a mi desempeño?					
4	¿Me siento motivado por los incentivos monetarios otorgados por la organización?					
5	¿Siento que la organización valora el esfuerzo que pongo en mis tareas?					
6	¿Creo que mi esfuerzo personal es reconocido de manera adecuada por mis superiores?					
Dimensión 2: Autonomía						
7	¿Siento que tengo la responsabilidad de tomar decisiones importantes en mi trabajo sin necesidad de supervisión constante?					
8	¿Creo que la autonomía que me brindan en mi trabajo está directamente relacionada con la responsabilidad que asumo?					
9	¿La autonomía que se me otorga me hace sentirme parte integral del equipo de trabajo?					
10	¿La capacidad para tomar decisiones de forma independiente fortalece mi sentido de pertenencia a la organización?					
11	¿Siento que tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi puesto de trabajo?					

12	¿Las decisiones que tomo en mi trabajo son respetadas por mis colegas y superiores?					
Dimensión 3: Entorno físico						
13	¿Creo que las condiciones de higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas?					
14	¿Considero que mi entorno de trabajo cumple con los estándares mínimos de higiene?					
15	¿Las instalaciones de mi lugar de trabajo son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?					
16	¿Estoy satisfecho con el estado y mantenimiento de las instalaciones donde trabajo?					
17	¿Tengo acceso a los materiales necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?					
18	¿Los materiales proporcionados en mi lugar de trabajo son de calidad adecuada para cumplir con mis tareas?					

Variable: Trabajo en equipo

Items		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Confianza						
19	¿Confío en las habilidades de mis compañeros para desempeñar sus tareas de manera eficaz?					
20	¿Tengo confianza en la capacidad de mis compañeros para alcanzar los objetivos del equipo?					
21	¿Confío en que mis compañeros comunican de manera clara y efectiva durante las reuniones del equipo?					
22	¿Confío en la transparencia de la comunicación que se establece dentro del equipo?					
23	¿Siento que puedo confiar en mis compañeros para cumplir con sus responsabilidades?					
24	¿Considero que mis compañeros siempre cumplen sus compromisos dentro del equipo?					
Dimensión 2: Compañerismo						
25	¿Los miembros del equipo se respetan mutuamente durante las discusiones y decisiones?					
26	¿Siento que mis ideas y opiniones son respetadas por los demás miembros del equipo?					
27	¿Mis compañeros muestran empatía cuando uno de nosotros enfrenta dificultades en el trabajo?					
28	¿Siento que los miembros del equipo comprenden mis puntos de vista y preocupaciones?					

29	¿Existe una buena relación de amistad entre los miembros del equipo?					
30	¿Me siento cómodo y respaldado por mis compañeros en situaciones personales y laborales?					
Dimensión 3: Complementariedad						
31	¿Siento que las habilidades de mis compañeros complementan las mías de manera efectiva en el equipo?					
32	¿Creo que la diversidad de habilidades en el equipo mejora nuestra productividad y eficiencia?					
33	¿El talento de los miembros del equipo se aprovecha adecuadamente para lograr los objetivos?					
34	¿El talento individual de cada miembro contribuye al éxito del equipo de manera significativa?					
35	¿Siento que el conocimiento compartido entre los miembros del equipo mejora nuestra capacidad para resolver problemas?					
36	¿La compartición de conocimientos entre los miembros del equipo contribuye al éxito de nuestras tareas y proyectos?					
Dimensión 3: Comunicación						
37	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?					
38	¿Siento que puedo intercambiar ideas y opiniones fácilmente con mis compañeros de trabajo?					
39	¿La comunicación con mis superiores es clara y directa cuando se presentan instrucciones o expectativas?					
40	¿Recibo retroalimentación oportuna de mis superiores sobre mi desempeño y tareas asignadas?					
41	¿Las comunicaciones formales dentro de la organización son claras y comprensibles para todos los miembros del equipo?					
42	¿Las instrucciones formales que recibimos a través de correos electrónicos o documentos son precisas y detalladas?					
43	¿La comunicación informal en mi equipo de trabajo contribuye a mejorar la colaboración y resolver problemas rápidamente?					
44	¿La comunicación informal dentro del equipo facilita la resolución de conflictos o malentendidos?					

Anexo 4: Juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: “Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Definición de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Reconocimiento	Verbal	¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos verbalmente por mis superiores?	1	1	1	1	
		¿Recibo comentarios positivos y reconocimiento verbal de mis compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Monetario	¿Creo que el reconocimiento monetario que recibo es justo en relación a mi desempeño?	1	1	1	1	
		¿Me siento motivado por los incentivos monetarios otorgados por la organización?	1	1	1	1	
	Esfuerzo	¿Siento que la organización valora el esfuerzo que pongo en mis tareas?	1	1	1	1	
		¿Creo que mi esfuerzo personal es reconocido de manera adecuada por mis superiores?	1	1	1	1	
Autonomía	Responsabilidad	¿Siento que tengo la responsabilidad de tomar decisiones importantes en mi trabajo sin necesidad de supervisión constante?	1	1	1	1	

		¿Creo que la autonomía que me brindan en mi trabajo está directamente relacionada con la responsabilidad que asumo?	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	¿La autonomía que se me otorga me hace sentirme parte integral del equipo de trabajo?	1	1	1	1	
		¿La capacidad para tomar decisiones de forma independiente fortalece mi sentido de pertenencia a la organización?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	¿Siento que tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Las decisiones que tomo en mi trabajo son respetadas por mis colegas y superiores?	1	1	1	1	
Entorno físico	Higiene	¿Creo que las condiciones de higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas?	1	1	1	1	
		¿Considero que mi entorno de trabajo cumple con los estándares mínimos de higiene?	1	1	1	1	
	Instalaciones	¿Las instalaciones de mi lugar de trabajo son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Estoy satisfecho con el estado y mantenimiento de las instalaciones donde trabajo?	1	1	1	1	
	Materiales	¿Tengo acceso a los materiales necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Los materiales proporcionados en mi lugar de trabajo son de calidad adecuada para cumplir con mis tareas?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO


Definición de la variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Confianza	Confianza en las habilidades .	¿Confío en las habilidades de mis compañeros para desempeñar sus tareas de manera eficaz?	1	1	1	1	
		¿Tengo confianza en la capacidad de mis compañeros para alcanzar los objetivos del equipo?	1	1	1	1	
	Confianza en la comunicación	¿Confío en que mis compañeros comunican de manera clara y efectiva durante las reuniones del equipo?	1	1	1	1	
		¿Confío en la transparencia de la comunicación que se establece dentro del equipo?	1	1	1	1	
	Confianza en los compañeros	¿Siento que puedo confiar en mis compañeros para cumplir con sus responsabilidades?	1	1	1	1	
		¿Considero que mis compañeros siempre cumplen sus compromisos dentro del equipo?	1	1	1	1	

Compañerismo	Respeto	¿Los miembros del equipo se respetan mutuamente durante las discusiones y decisiones?	1	1	1	1	
		¿Siento que mis ideas y opiniones son respetadas por los demás miembros del equipo?	1	1	1	1	
	Empatía	¿Mis compañeros muestran empatía cuando uno de nosotros enfrenta dificultades en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Siento que los miembros del equipo comprenden mis puntos de vista y preocupaciones?	1	1	1	1	
	Amistad	¿Existe una buena relación de amistad entre los miembros del equipo?	1	1	1	1	
		¿Me siento cómodo y respaldado por mis compañeros en situaciones personales y laborales?	1	1	1	1	
Complementariedad	Habilidades	¿Siento que las habilidades de mis compañeros complementan las mías de manera efectiva en el equipo?	1	1	1	1	
		¿Creo que la diversidad de habilidades en el equipo mejora nuestra productividad y eficiencia?	1	1	1	1	
	Talento	¿El talento de los miembros del equipo se aprovecha adecuadamente para lograr los objetivos?	1	1	1	1	
		¿El talento individual de cada miembro contribuye al éxito del equipo de manera significativa?	1	1	1	1	
	Conocimiento	¿Siento que el conocimiento compartido entre los miembros del equipo mejora nuestra capacidad para resolver problemas?	1	1	1	1	
		¿La compartición de conocimientos entre los miembros del equipo contribuye al éxito de nuestras tareas y proyectos?	1	1	1	1	

Conocimiento	Horizontal	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?	1	1	1	1	
		¿Siento que puedo intercambiar ideas y opiniones fácilmente con mis compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Vertical	¿La comunicación con mis superiores es clara y directa cuando se presentan instrucciones o expectativas?	1	1	1	1	
		¿Recibo retroalimentación oportuna de mis superiores sobre mi desempeño y tareas asignadas?	1	1	1	1	
	Formal	¿Las comunicaciones formales dentro de la organización son claras y comprensibles para todos los miembros del equipo?	1	1	1	1	
		¿Las instrucciones formales que recibimos a través de correos electrónicos o documentos son precisas y detalladas?	1	1	1	1	
	Informal	¿La comunicación informal en mi equipo de trabajo contribuye a mejorar la colaboración y resolver problemas rápidamente?	1	1	1	1	
		¿La comunicación informal dentro del equipo facilita la resolución de conflictos o malentendidos?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Francisco León Caveró
Documento de identidad	DNI 18828494
Años de experiencia en el área	Docente universitario
Máximo Grado Académico	Doctor en contabilidad
Nacionalidad	Peruano
Número telefónico	972 628 438
Firma	
Fecha	20-03-2025

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: “Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Definición de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Reconocimiento	Verbal	¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos verbalmente por mis superiores?	1	1	1	1	
		¿Recibo comentarios positivos y reconocimiento verbal de mis compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Monetario	¿Creo que el reconocimiento monetario que recibo es justo en relación a mi desempeño?	1	1	1	1	
		¿Me siento motivado por los incentivos monetarios otorgados por la organización?	1	1	1	1	
	Esfuerzo	¿Siento que la organización valora el esfuerzo que pongo en mis tareas?	1	1	1	1	
		¿Creo que mi esfuerzo personal es reconocido de manera adecuada por mis superiores?	1	1	1	1	
Autonomía	Responsabilidad	¿Siento que tengo la responsabilidad de tomar decisiones importantes en mi trabajo sin necesidad de supervisión constante?	1	1	1	1	

		¿Creo que la autonomía que me brindan en mi trabajo está directamente relacionada con la responsabilidad que asumo?	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	¿La autonomía que se me otorga me hace sentirme parte integral del equipo de trabajo?	1	1	1	1	
		¿La capacidad para tomar decisiones de forma independiente fortalece mi sentido de pertenencia a la organización?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	¿Siento que tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Las decisiones que tomo en mi trabajo son respetadas por mis colegas y superiores?	1	1	1	1	
Entorno físico	Higiene	¿Creo que las condiciones de higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas?	1	1	1	1	
		¿Considero que mi entorno de trabajo cumple con los estándares mínimos de higiene?	1	1	1	1	
	Instalaciones	¿Las instalaciones de mi lugar de trabajo son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Estoy satisfecho con el estado y mantenimiento de las instalaciones donde trabajo?	1	1	1	1	
	Materiales	¿Tengo acceso a los materiales necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Los materiales proporcionados en mi lugar de trabajo son de calidad adecuada para cumplir con mis tareas?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Confianza	Confianza en las habilidades .	¿Confío en las habilidades de mis compañeros para desempeñar sus tareas de manera eficaz?	1	1	1	1	
		¿Tengo confianza en la capacidad de mis compañeros para alcanzar los objetivos del equipo?	1	1	1	1	
	Confianza en la comunicación	¿Confío en que mis compañeros comunican de manera clara y efectiva durante las reuniones del equipo?	1	1	1	1	
		¿Confío en la transparencia de la comunicación que se establece dentro del equipo?	1	1	1	1	
	Confianza en los compañeros	¿Siento que puedo confiar en mis compañeros para cumplir con sus responsabilidades?	1	1	1	1	
		¿Considero que mis compañeros siempre cumplen sus compromisos dentro del equipo?	1	1	1	1	

Compañerismo	Respeto	¿Los miembros del equipo se respetan mutuamente durante las discusiones y decisiones?	1	1	1	1	
		¿Siento que mis ideas y opiniones son respetadas por los demás miembros del equipo?	1	1	1	1	
	Empatía	¿Mis compañeros muestran empatía cuando uno de nosotros enfrenta dificultades en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Siento que los miembros del equipo comprenden mis puntos de vista y preocupaciones?	1	1	1	1	
	Amistad	¿Existe una buena relación de amistad entre los miembros del equipo?	1	1	1	1	
		¿Me siento cómodo y respaldado por mis compañeros en situaciones personales y laborales?	1	1	1	1	
Complementariedad	Habilidades	¿Siento que las habilidades de mis compañeros complementan las mías de manera efectiva en el equipo?	1	1	1	1	
		¿Creo que la diversidad de habilidades en el equipo mejora nuestra productividad y eficiencia?	1	1	1	1	
	Talento	¿El talento de los miembros del equipo se aprovecha adecuadamente para lograr los objetivos?	1	1	1	1	
		¿El talento individual de cada miembro contribuye al éxito del equipo de manera significativa?	1	1	1	1	
	Conocimiento	¿Siento que el conocimiento compartido entre los miembros del equipo mejora nuestra capacidad para resolver problemas?	1	1	1	1	
		¿La compartición de conocimientos entre los miembros del equipo contribuye al éxito de nuestras tareas y proyectos?	1	1	1	1	

Conocimiento	Horizontal	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?	1	1	1	1	
		¿Siento que puedo intercambiar ideas y opiniones fácilmente con mis compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Vertical	¿La comunicación con mis superiores es clara y directa cuando se presentan instrucciones o expectativas?	1	1	1	1	
		¿Recibo retroalimentación oportuna de mis superiores sobre mi desempeño y tareas asignadas?	1	1	1	1	
	Formal	¿Las comunicaciones formales dentro de la organización son claras y comprensibles para todos los miembros del equipo?	1	1	1	1	
		¿Las instrucciones formales que recibimos a través de correos electrónicos o documentos son precisas y detalladas?	1	1	1	1	
	Informal	¿La comunicación informal en mi equipo de trabajo contribuye a mejorar la colaboración y resolver problemas rápidamente?	1	1	1	1	
		¿La comunicación informal dentro del equipo facilita la resolución de conflictos o malentendidos?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dr. José Cayetano Huamán
Documento de identidad	DNI 18982357
Años de experiencia en el área	Docente universitario
Máximo Grado Académico	Doctor en contabilidad
Nacionalidad	Peruano
Número telefónico	948 785 622
Firma	
Fecha	20-03-2025

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: “Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Definición de la variable: Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Reconocimiento	Verbal	¿Siento que mis esfuerzos son reconocidos verbalmente por mis superiores?	1	1	1	1	
		¿Recibo comentarios positivos y reconocimiento verbal de mis compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Monetario	¿Creo que el reconocimiento monetario que recibo es justo en relación a mi desempeño?	1	1	1	1	
		¿Me siento motivado por los incentivos monetarios otorgados por la organización?	1	1	1	1	
	Esfuerzo	¿Siento que la organización valora el esfuerzo que pongo en mis tareas?	1	1	1	1	
		¿Creo que mi esfuerzo personal es reconocido de manera adecuada por mis superiores?	1	1	1	1	
Autonomía	Responsabilidad	¿Siento que tengo la responsabilidad de tomar decisiones importantes en mi trabajo sin necesidad de supervisión constante?	1	1	1	1	

		¿Creo que la autonomía que me brindan en mi trabajo está directamente relacionada con la responsabilidad que asumo?	1	1	1	1	
	Sentido de pertenencia	¿La autonomía que se me otorga me hace sentirme parte integral del equipo de trabajo?	1	1	1	1	
		¿La capacidad para tomar decisiones de forma independiente fortalece mi sentido de pertenencia a la organización?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	¿Siento que tengo suficiente autonomía para tomar decisiones en mi puesto de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Las decisiones que tomo en mi trabajo son respetadas por mis colegas y superiores?	1	1	1	1	
Entorno físico	Higiene	¿Creo que las condiciones de higiene en mi lugar de trabajo son adecuadas?	1	1	1	1	
		¿Considero que mi entorno de trabajo cumple con los estándares mínimos de higiene?	1	1	1	1	
	Instalaciones	¿Las instalaciones de mi lugar de trabajo son adecuadas para realizar mis tareas de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Estoy satisfecho con el estado y mantenimiento de las instalaciones donde trabajo?	1	1	1	1	
	Materiales	¿Tengo acceso a los materiales necesarios para realizar mi trabajo de manera eficiente?	1	1	1	1	
		¿Los materiales proporcionados en mi lugar de trabajo son de calidad adecuada para cumplir con mis tareas?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la variable: Trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Confianza	Confianza en las habilidades .	¿Confío en las habilidades de mis compañeros para desempeñar sus tareas de manera eficaz?	1	1	1	1	
		¿Tengo confianza en la capacidad de mis compañeros para alcanzar los objetivos del equipo?	1	1	1	1	
	Confianza en la comunicación	¿Confío en que mis compañeros comunican de manera clara y efectiva durante las reuniones del equipo?	1	1	1	1	
		¿Confío en la transparencia de la comunicación que se establece dentro del equipo?	1	1	1	1	
	Confianza en los compañeros	¿Siento que puedo confiar en mis compañeros para cumplir con sus responsabilidades?	1	1	1	1	
		¿Considero que mis compañeros siempre cumplen sus compromisos dentro del equipo?	1	1	1	1	

Compañerismo	Respeto	¿Los miembros del equipo se respetan mutuamente durante las discusiones y decisiones?	1	1	1	1		
		¿Siento que mis ideas y opiniones son respetadas por los demás miembros del equipo?	1	1	1	1		
	Empatía	¿Mis compañeros muestran empatía cuando uno de nosotros enfrenta dificultades en el trabajo?	1	1	1	1		
		¿Siento que los miembros del equipo comprenden mis puntos de vista y preocupaciones?	1	1	1	1		
	Amistad	¿Existe una buena relación de amistad entre los miembros del equipo?	1	1	1	1		
		¿Me siento cómodo y respaldado por mis compañeros en situaciones personales y laborales?	1	1	1	1		
	Complementariedad	Habilidades	¿Siento que las habilidades de mis compañeros complementan las mías de manera efectiva en el equipo?	1	1	1	1	
			¿Creo que la diversidad de habilidades en el equipo mejora nuestra productividad y eficiencia?	1	1	1	1	
Talento		¿El talento de los miembros del equipo se aprovecha adecuadamente para lograr los objetivos?	1	1	1	1		
		¿El talento individual de cada miembro contribuye al éxito del equipo de manera significativa?	1	1	1	1		
Conocimiento		¿Siento que el conocimiento compartido entre los miembros del equipo mejora nuestra capacidad para resolver problemas?	1	1	1	1		
		¿La compartición de conocimientos entre los miembros del equipo contribuye al éxito de nuestras tareas y proyectos?	1	1	1	1		

Conocimiento	Horizontal	¿La comunicación entre los miembros del equipo es fluida y sin barreras?	1	1	1	1	
		¿Siento que puedo intercambiar ideas y opiniones fácilmente con mis compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
	Vertical	¿La comunicación con mis superiores es clara y directa cuando se presentan instrucciones o expectativas?	1	1	1	1	
		¿Recibo retroalimentación oportuna de mis superiores sobre mi desempeño y tareas asignadas?	1	1	1	1	
	Formal	¿Las comunicaciones formales dentro de la organización son claras y comprensibles para todos los miembros del equipo?	1	1	1	1	
		¿Las instrucciones formales que recibimos a través de correos electrónicos o documentos son precisas y detalladas?	1	1	1	1	
	Informal	¿La comunicación informal en mi equipo de trabajo contribuye a mejorar la colaboración y resolver problemas rápidamente?	1	1	1	1	
		¿La comunicación informal dentro del equipo facilita la resolución de conflictos o malentendidos?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Carlos Enrique García Soto
Documento de identidad	DNI 15628498
Años de experiencia en el área	Docente universitario
Máximo Grado Académico	Doctor en contabilidad
Nacionalidad	Peruano
Número telefónico	998 652 177
Firma	
Fecha	20-03-2025



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Cadeullos Velasquez Nataly Inno Isabel		45506788	Ano_3170@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024			
5. Programa Académico			
Maestría en Gestión Pública			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público * (info@repositorio.usp.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info@repositorio.usp.edu.pe)	
[*] 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 COMMONS²

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.³

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	29	08	2025

Huella Digital



[Handwritten Signature]
Firma

Importante

1. Según Resolución de Consejo Rectoral N° 002-2019-URUG/USP, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar a Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6º inciso a.2.
2. Ley N° 30220, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad Tecnológica y Promoción de la Innovación de la Universidad del Perú, Ley N° 4944.
3. Si el autor digitaliza el texto de acceso abierto o público, entrega a la Universidad una copia de los archivos, para que se pueda hacer un registro de forma en la obra y ofrecido en el Repositorio Institucional Digital. Resolviendo siempre los temas de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo al Plan de la USP.
4. En caso de que el autor este la seguridad respecto a la publicación de la obra, y se desea de la obra, se puede ir a la oficina de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad del Perú, para solicitar el consentimiento del Repositorio Institucional Digital.
5. En la versión Creative Commons BY-NC-ND, se permite la explotación económica y la explotación de los derivados de la obra en cualquier medio de comunicación de masas, siempre y cuando se atribuya al autor y se permita la explotación económica de la obra. Se permite la explotación económica de la obra, siempre y cuando se atribuya al autor y se permita la explotación económica de la obra.
6. Según el inciso 2.º del artículo 42º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar a Grados Académicos y Títulos Profesionales - (RNT) con sus modificaciones, se permite la explotación económica de la obra en cualquier medio de comunicación de masas, siempre y cuando se atribuya al autor y se permita la explotación económica de la obra.

Nota: - En caso de tener dudas con respecto a la publicación de acceso a la USP, puede ir a la Oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad del Perú.

Clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
	Submitted to Universidad de Huanuco	

9	Trabajo del estudiante	<1 %
10	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to ufidelitas Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %
17	1library.co Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to University of La Guajira Trabajo del estudiante	<1 %

20	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
28	presidencia.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Submitted to Ministerio de Defensa

31	Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	<1 %
33	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
34	riujap.ujap.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
36	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
40	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
41	revistas.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	eldia.com.do Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
43	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repository.uamerica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
45	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.iglesiadedios-israelita.org Fuente de Internet	<1 %
47	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
48	xipe.insp.mx Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad de Alcalá Trabajo del estudiante	<1 %
50	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
51	riunet.upv.es Fuente de Internet	<1 %
52	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	www.observatorio-iberoamericano.org Fuente de Internet	<1 %

54	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
55	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
56	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	translate.evernote.com Fuente de Internet	<1 %
61	www.essel.cl Fuente de Internet	<1 %
62	www.gestion.org Fuente de Internet	<1 %
63	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo