



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



**TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MAYUME CCALLA CANAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MAYUME CCALLA CANAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE DE JURADO

: 

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

MIEMBRO DE JURADO

: 

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

MIEMBRO DE JURADO

: 

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ASESOR DE TESIS

: 

DR. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1099-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de setiembre de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-11420 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023**; presentado por el(la) Bachiller: **MAYUME CCALLA CANAZA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **MAYUME CCALLA CANAZA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO. - Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **lunes 09 de setiembre de 2024**, a horas **2:00 p.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO. - Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 0806 -2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 12 de julio de 2024

VISTOS: El Expediente N° 2024-CU-2814, presentado por el(la) egresado(a): **MAYUME CCALLA CANAZA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023.**

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales.**

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: MAYUME CCALLA CANAZA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales,** Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Intenidado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N.º 941-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 05 de octubre de 2023

VISTOS: El oficio N° 078-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 29 de setiembre de 2023, presentado por: **MAYUME CCALLA CANAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **MAYUME CCALLA CANAZA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

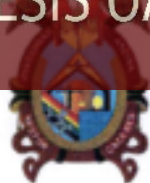
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **MAYUME CCALLA CANAZA** Titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, correspondiente a la línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **MAYUME CCALLA CANAZA**, Titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, conteniendo los siguientes datos:



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 941-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de octubre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Establecer la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y clima laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca año 2023.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1. Establecer la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y la Comunicación del clima laboral de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.	
2. Establecer la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y la Motivación del clima laboral de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.	
3. Establecer la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y el Liderazgo del clima laboral de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.	
4. Establecer la relación que existe entre la Dimensión identidad y clima laboral de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.	
5. Establecer la relación que existe entre la Dimensión Ejecución y clima laboral de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Juliaca
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: noviembre 2023
PRESUPUESTO:	S/6505.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACION PUBLICA (5909 – UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
 - Unidad de Investigación (1)
 - Dirección EP.
 - Asesor
 - Interesado (1)
 - Archivo FCA (1)
 BCQ/vnop.

 UNIVERSIDAD ANDINA
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

 Dr. Benigno Callata Quipe
 DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TRABAJO DE EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repository.libertadores.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unaj.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	



Metadatos complementarios-UANCV

TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, AÑO 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Mayume Ccalla Canaza.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70323265
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-7011-337X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Robbins Flores Aguilar.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Benigno Callata Quispe.
Tipo de documento	DNI.
Número de documento de identidad	01693080.
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca.
Tipo de documento	DNI.
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Apolinar Florez Lucana.
Tipo de documento	DNI.
Número de documento de identidad	23901593
Datos de investigación	



Línea de investigación	Administración pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Municipalidad de San Román-Juliaca</p>  <p>Pais: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023-2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)-Librería	<p>Administración pública http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>



UNIVERSIDAD ANONIMA
"NESTOR CERES VELAZQUEZ"
Roberto Páez
Dr. Roberto Páez
Director
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Mayome Ccella Canaza identificado con DNI Nro. 70323265
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. Robbins Flores Aguilar

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de Junio del 2023


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

A mi adorada familia: a mis padres Elena Canaza, Pedro P. Ccalla y a mis hermanos quienes me apoyaron en esta etapa de mi camino a mi capacitación profesional.



AGRADECIMIENTO

A la UANCV, por ser la institución que me brindó la posibilidad de formar una carrera profesional. A mis queridos padres

Segundo, al Dr. Robbins por brindarme todo su apoyo y conocimiento por guiarme en este camino en la realización de mi tesis de manera correcta gracias por su dedicación y empeño.



ÍNDICE

Contenido

DEDICATORIAx

AGRADECIMIENTO.....xi

ÍNDICExii

ÍNDICE DE TABLASxv

RESUMENxvi

ABSTRACTxvii

INTRODUCCIÓN.....xviii

CAPÍTULO I20

ASPECTOS GENERALES20

1.1. Planteamiento del problema20

1.2. Formulación del problema.....21

1.2.1. Problema general.....21

1.2.2. Problemas específicos22

1.3. Justificación de la investigación22

CAPÍTULO II.....24

OBJETIVOS24

2.1. Objetivo general.....24

2.2. Objetivos específicos.....24

CAPÍTULO III25

FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....25

3.1. Antecedentes de la investigación25

3.1.1. Antecedentes internacionales.....25

3.1.2. Antecedentes nacionales.....28

3.1.3. Antecedentes locales31

3.2. Bases teóricas34

3.2.1. Clima laboral34

3.2.2. Comunicación36

3.2.3. Motivación.....36

3.2.4. Liderazgo.....37

3.2.5. Trabajo en equipo37

3.2.6. Relaciones interpersonales.....38

3.2.7. Estilos de dirección39

3.2.8. Sentido de pertinencia40



3.3. Marco conceptual41

CAPÍTULO IV.....43

HIPÓTESIS.....43

4.1. Hipótesis general.....43

4.2. Hipótesis específicas43

4.3. Variables.....43

4.4. Operacionalización de variables44

CAPÍTULO V.....45

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN45

5.1. Enfoque de investigación45

5.2. Métodos aplicados a la investigación45

5.3. Tipo de investigación.....46

5.4. Nivel de investigación46

5.5. Diseño de investigación46

5.6. Población y muestra46

5.6.1. Población46

5.6.2. Muestra47

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....48

5.7.1. Técnicas48

5.7.2. Instrumentos de recolección de datos48

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....48

5.8.1. Confiabilidad48

5.8.2. Validez.....48

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos49

5.10. Contrastación de hipótesis49

5.10.1. Contrastación de hipótesis general49

5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 151

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 252

5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 353

CAPÍTULO VI.....56

RESULTADOS Y DISCUSIÓN56

6.1. Presentación56

6.2. Análisis e interpretación de resultados.....56

6.2.1. Objetivo general.....56

6.2.2. Objetivo específico 1.....57

6.2.3. Objetivo específico 2.....58



6.2.4. Objetivo específico 3.....	58
6.3. Discusión de resultados	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	66
Anexo 2: Matriz de datos	67
Anexo 3: Instrumento de acopio de datos	70
Anexo 4: Validación de expertos	74



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables44
Tabla 2 medidas simétricas50
Tabla 3 medidas simétricas51
Tabla 4 medidas simétricas53
Tabla 5 medidas simétricas54
Tabla 6 relación entre trabajo en equipo y clima laboral.....56
Tabla 7 relación entre comunicación y clima laboral57
Tabla 8 relación entre motivación y clima laboral58
Tabla 9 relación entre liderazgo y clima laboral.....58



RESUMEN

La presente investigación con título: “TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023”, el objetivo principal consistió en instituir la conexión entre la cooperación grupal y el clima organizacional entre los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio Provincial de San Román, Juliaca en el período 2023. Con este fin, se ejecutó un análisis cuantitativo, de carácter práctico y alcance descriptivo-correlacional, mediante un enfoque no experimental de corte transversal. El estudio incluyó a 27 funcionarios municipales, quienes completaron dos instrumentos Likert: el primero para evaluar la colaboración grupal y el segundo para valorar el ambiente organizacional en la GDS del Municipio Provincial de San Román-Juliaca. Las derivaciones demostraron una correlación positiva y estadísticamente relevante entre la cooperación laboral y las condiciones de trabajo en el personal analizado. Las derivaciones mostraron que el 40% de los colaboradores evaluó la colaboración grupal como promedio, en tanto que el 37.1% valoró el ambiente organizacional en idéntica categoría. El análisis de correlación de Spearman ($\rho = 0.880$) demostró un vínculo intenso entre estos factores. Asimismo, el nivel de significancia ($p = 0.000$, unilateral) resultó menor al $\alpha = 0.05$, lo que condujo a la aprobación de la hipótesis alternativa (H_a) y a la confirmación estadística de dicha relación.

Palabras clave: clima laboral, trabajo en equipo, municipalidad



ABSTRACT

The present investigation with title: "TEAMWORK AND WORK CLIMATE OF THE WORKERS OF THE SOCIAL DEVELOPMENT MANAGEMENT OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF SAN ROMÁN - JULIACA, YEAR 2023", the main objective consisted in establishing the connection between group cooperation and organizational climate among the collaborators of the Social Development Management of the Provincial Municipality of San Román, Juliaca in the period 2023. To this end, a quantitative analysis of a practical nature and descriptive-correlational scope was carried out using a non-experimental cross-sectional approach. The study included 27 municipal officials, who completed two Likert instruments: the first to evaluate group collaboration and the second to assess the organizational environment in the SPM of the Provincial Municipality of San Román-Juliaca. The derivations showed a positive and statistically relevant correlation between work cooperation and working conditions in the analyzed personnel. The derivations showed that 40% of the collaborators evaluated group collaboration as average, while 37.1% rated the organizational environment in the same category. Spearman's correlation analysis ($\rho = 0.880$) showed a strong link between these factors. Likewise, the significance level ($p = 0.000$, one-sided) was lower than $\alpha = 0.05$, which led to the approval of the alternative hypothesis (H_a) and to the statistical confirmation of the correlation (H_a).

Keywords: work environment, teamwork, municipality



INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral es aquello que envuelve a un empleador en el ambiente de trabajo porque es de suma importancia priorizar para que con ello las entidades busquen brindar beneficios que logren que los empleadores se sientan complacidos en su centro de trabajo para que con ello tengan un mejor desarrollo personal que trae un clima laboral saludable y óptimo, se podría notar que las entidades deben contar con dos valores primordiales; como primer punto es que cada colaborador sea destacado por sus cualidades y experiencia, como segundo punto es utilizar las cualidades para favorecer a las organizaciones y empleadores.

La forma más eficaz de reconocer las habilidades y experiencia que los integrantes tienen es por medio del trabajo grupal, ya que facilita la acción coordinada, permitiendo que los miembros del equipo se familiaricen entre sí y alcancen las metas con mayor eficacia; al reflexionar sobre una organización en expansión continua, inmediatamente se asume la existencia de un equipo excepcional; no obstante, este modo de operación minimiza numerosos obstáculos y, por ende, las dificultades que requieren solución.

Bajo este enfoque, el presente estudio busca analizar las dificultades laborales existentes y su efecto en la motivación de los colaboradores del Municipio Provincial de San Román, Juliaca. A tal efecto, el estudio se ha fundado de la siguiente forma:

Primer Capítulo: Esta sección incorpora el reconocimiento y delimitación de la problemática de estudio, con su respectiva formulación (los problemas específicos y el general), fundamentación teórica, definición de objetivos (general y particulares), establecimiento de hipótesis y las operacionalizaciones de variables correspondiente.

Segundo Capítulo: Esta sección comprende la construcción del sustento teórico, integrando tres componentes fundamentales: los estudios previos relacionados (antecedentes), los fundamentos teóricos que apoyan el estudio y marco conceptual que enmarca el análisis.

Tercer Capítulo: Este apartado puntualiza el procedimiento científico empleado en el estudio, especificando: el paradigma investigativo y diseño metodológico, clasificación y alcance del estudio, estrategias metodológicas aplicadas, universo muestral y elección de participantes, herramientas de recopilación de datos, parámetros de rigor científico (validez y confiabilidad), así como el esquema de verificación hipotética.



Cuarto Capítulo: Esta sección final expone los descubrimientos obtenidos, su análisis interpretativo y la verificación de las hipótesis planteadas, elementos fundamentales que sustentan todo el proceso investigativo realizado.

Para concluir, seleccionaremos las conclusiones y sugerencias, además de incorporar los anexos, que conforman el esquema provisional del documento del estudio: la matriz de relación, el instrumento de recolección de datos, su validación por expertos y las derivaciones conseguidas en este estudio.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del problema

En estos tiempos, la globalización progresa junto con las transformaciones en las relaciones e interacciones humanas, impulsadas por la indagación de un mejor nivel de existencia mediante actividades organizadas. Esto se sustenta en el trabajo colaborativo y un ambiente laboral favorable, ya que se asume que, a mayor eficiencia en equipo y estado de trabajo óptimas, mejores derivaciones. Para una comprensión más clara, es necesario detallar los puestos de trabajo, incluyendo las funciones asignadas, el rol desempeñado, la determinación de salarios, las metodologías empleadas para realizar las labores y, sobre todo, las metas establecidas a largo, mediano y corto plazo

Como Snell, (2013) el análisis de cargos constituye un método ordenado para recopilar datos acerca de todos los aspectos de un puesto laboral, con el fin de establecer sus obligaciones esenciales, las competencias técnicas y habilidades, las conductas esperadas, así como las exigencias físicas y cognitivas de los colaboradores en sus funciones designadas.

Chiavenato, (2000) señala que el puesto constituye un grupo de responsabilidades y labores con una ubicación precisa dentro del organigrama, resultado del diseño organizacional. Asimismo, el cargo está conformado por las actividades que definen el desempeño del ocupante. Posterior al diseño estructural,



resulta fundamental el diseño del puesto mismo, lo cual conlleva la determinación detallada de su contenido, especificación de los métodos de trabajo y la especificación de las relaciones con los otros cargos para cumplir los requisitos empresariales, sociales, tecnológicos y personales del quien ocupa el cargo.

Por otro lado, la motivación constituye un elemento fundamental en la dinámica laboral, siendo un aspecto determinante para potenciar tanto la eficiencia organizacional como la colaboración entre equipos. Cada colaborador debe experimentar satisfacción en sus funciones. Según Robbins y Coulter (2012), el estímulo laboral se erige como un mecanismo eficaz para elevar el rendimiento del personal, fomentando la ejecución armoniosa de tareas y generando un desempeño voluntarioso en sus responsabilidades.

Prieto-Bejarano, (2013) indica que cuando las empresas priorizan a su talento humano, su reputación se fortalece significativamente. Esto no solo ocurre por el gesto en sí, sino por los impactos positivos generados: mayor compromiso organizacional, optimización del desempeño laboral, fortalecimiento de la ventaja competitiva de la organización, entre otros beneficios estratégicos.

Mula-Gálvez, (2016) establece que la motivación constituye el mecanismo que impulsa a los colaboradores a dedicar sus energías para alcanzar las metas organizacionales. Bajo este enfoque, el actual estudio se centra en la importancia de analizar las problemáticas vinculadas a las gestiones de cargos y su impacto en el nivel de motivación de los empleados del Municipio Provincial de San Román - Juliaca.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la comunicación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la motivación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y el liderazgo del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La dirección administradora constituye un pilar esencial del liderazgo organizacional, cuya labor principal radica en facilitar los insumos necesarios al personal para su óptimo desempeño en sus funciones asignadas. Para lograrlo, resulta esencial la adecuada estructuración y caracterización de los cargos, considerando los diversos saberes, competencias y grados de destreza requeridos, lo que posibilita una estrategia eficiente de talento humano. Esta perspectiva guarda estrecha vinculación con el estímulo laboral del personal, al constituir un elemento fundamental para las organizaciones. El objetivo principal radica en generar sentimientos de productividad en los colaboradores, lo cual requiere: remuneraciones justas, valoración de sus contribuciones, oportunidades de crecimiento equitativas, clima organizacional positivo, flujo comunicacional bidireccional, desarrollo profesional continuo y otros beneficios similares.

Bajo este contexto, el Municipio de San Román, Juliaca, como entidad gubernamental, tiene la misión de gestionar bienes y servicios para atender las demandas ciudadanas. Sin embargo, en años recientes ha expandido sus unidades operativas sin bases técnicas ni procesos idóneos de selección de personal. Prevalece un enfoque politizado, con procesos de contratación aparentemente competitivos pero carentes de transparencia, donde frecuentemente los candidatos no cumplen con los requisitos del puesto. Esta problemática genera descontento tanto entre aspirantes



como empleados, quienes cuestionan los métodos de administración del talento humano; esta situación conlleva al desaliento y decepción de los candidatos a empleos públicos, transformándose en un factor de riesgo constante que afecta el adecuado desempeño institucional. La apatía creciente de las autoridades municipales deteriora el entorno de trabajo y reduce significativamente la productividad del personal.

En consecuencia, el actual estudio tiene como fin analizar la situación de los cargos administrativos y su impacto en el nivel de impulso de los laboradores del Municipio de San Román, así como instituir la vinculo hay entre estas 2 variables indicadas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.

2.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la comunicación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.
- Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la motivación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.
- Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y el liderazgo del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.



CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Florentín (2017) en su estudio “La Habilidad de Colaboración Grupal en la Facultad de Educación de la UZ: evaluación y propuestas de optimización”, Aquí se ha intentado presentar una visión sobre la formación que brinda la Facultad de Educación de la UZ para desarrollar habilidades genéricas como el Trabajo colaborativo. En los últimos diez años, Europa protagonizó un enriquecedor diálogo sobre los propósitos de la universidad, resultando en la implantación del famoso EEES. En esa época, y aún en la actualidad, se percibía un choque entre dos exigencias crecientes. Por un lado, existía la percepción de que los graduados universitarios debían dominar un volumen cada vez mayor de conocimientos especializados. Por otro, ganaba fuerza la noción de que los recién titulados necesitaban desarrollar diversas habilidades personales, sociales y estratégicas para integrarse con éxito en la sociedad del discernimiento. Este proceso de adaptación al EEES se distinguió, precisamente, por su objetivo central: alinear los programas académicos con las peticiones del mercado profesional, avalando que los estudiantes adquirieran las competencias profesionales requeridas. Era necesario reducir la brecha entre la formación teórica y la aplicación práctica. La sociedad del conocimiento, los empleadores y las autoridades educativas enviaban un mensaje claro al ámbito formativo: es crucial formar profesionales comprometidos con el progreso social, combinando conocimientos académicos con capacidades aplicadas. Para ello, se



vuelve esencial promover la iniciativa, la empatía, la cooperación y una actitud constructiva.

Gil (2018) en su tesis titulada “COLABORACIÓN GRUPAL, UN MÉTODO PARA OPTIMIZAR EL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL” en la era actual, marcada por la modernidad y la globalización, las organizaciones deben desarrollar mecanismos que garanticen su permanencia. Diversos análisis han identificado elementos clave para la eficiencia organizacional, destacando especialmente la sinergia colectiva. Cuando los miembros de un equipo unifican sus capacidades hacia metas alineadas con los propósitos institucionales, se generan beneficios significativos para el desempeño económico de la entidad.

López (2021) en la tesis titulada “COLABORACIÓN ORGANIZACIONAL, UN ENFOQUE PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO CORPORATIVO” La gestión administrativa resulta crucial en empresas comerciales y de servicios, especialmente cuando el personal mantiene interacción directa con los clientes. Detectar oportunamente conflictos entre empleados y supervisores, o identificar necesidades de capacitación del equipo, se vuelve esencial en el finalista perímetro de la educación superior. En consecuencia, resulta imperativo reconocer y solucionar estas situaciones con prontitud. Estos escenarios pueden estropear el ambiente laboral, perjudicando negativamente el rendimiento del personal y generando consecuencias como servicio al usuario deficiente, retrasos en la documentación o fricciones internas entre el equipo. En consecuencia, este estudio tiene como propósito instituir la correspondencia entre el Ambiente Laboral y el Beneficio Profesional del equipo administrador de la UPS, campus Guayaquil. Para responder al cuestionamiento central, se implementó una encuesta estructurada de 30 ítems, aplicada a los 51 empleados administrativos. La herramienta se fraccionó en tres secciones: Primero recoge datos sociodemográficos; la segunda evalúa la variable Ambiente Laboral mediante dimensiones como Comunicación interna, Incentivos, Estilo de gestión y Colaboración grupal. El tercer segmento contiene interrogantes vinculadas a la variable dependiente: Rendimiento. Se ejecuto un estudio de naturaleza correlacional basado en datos cuantitativos, empleando la escala de Likert. Asimismo, se recurrió al programa estadístico SPSS de IBM para ejecutar un estudio de varianza con categorías unidimensionales (mediante tablas de frecuencia) y bidimensionales (a través de tablas



de contingencias). En resumen, se confirma que hay una correspondencia efectiva entre el Entorno Organizacional y el Rendimiento, lo que implica que, al incrementarse la primera variable, también lo hace la segunda. Como estrategia, se plantea un programa de optimización encaminado al personal de administración, con el fin de sostener un alto nivel de entorno laboral, asegurando así un rendimiento eficiente que favorecerá tanto a la organización como a sus usuarios.

Ortiz (2018) con el título del estudio “AMBIENTE LABORAL Y SU VINCULACIÓN CON EL TIPO DE LIDERAZGO GERENCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL "BENJAMÍN Z. RODRÍGUEZ", SITUADA EN EL BARRIO EL RECREO, DISTRITO III DE MANAGUA, A LO LARGO DEL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2016” Este estudio busca analizar la correlación del Entorno Laboral y el Tipo de Gestión Directiva en la escuela pública "Benjamín Z. Rodríguez", localizada en el Distrito III de Managua, a lo largo del segundo semestre de 2016. El tema reviste gran relevancia, puesto que el clima organizacional actualmente es un pilar esencial en cualquier entidad, además de ser un instrumento clave para elevar el estado educativo en los lugares de enseñanza. Las variables investigadas fueron, precisamente, el Ambiente Laboral y el Estilo de Dirección. Este estudio apadrina un enfoque mixto, concertando técnicas cuantitativos y cualitativos. Se examinaron los datos de una encuesta aplicada a 64 alumnos de séptimo a undécimo grado, un grupo focal con 24 educadores y entrevistas a la directora y subdirector del plantel. Con base en los hallazgos, se caracterizó el ambiente laboral y su vinculación con el modelo de gestión directiva. Las derivaciones muestran que, si bien el entorno interno es positivo, persisten conflictos y factores externos que perjudican la comunicación entre la dirección, el profesorado y el alumnado. La dirección del equipo administrativo es de carácter pedagógico y en ciertas ocasiones participativo, lo cual no favorece la innovación ni la transformación de los procesos organizativos en función de la condición educativa. Por ello, se sugieren recomendaciones al equipo directivo: elaborar una propuesta para resolver conflictos que sea conocida por los docentes, incluir a los maestros del turno vespertino en la planificación anual de diligencias y realizar capacitaciones más frecuentes conforme a las necesidades pedagógicas.



Pereira (2019) con la tesis titulada que lleva por nombre “Ambiente laboral para el rendimiento profesional” Este trabajo de grado expone un análisis sobre el entorno laboral dentro de las entidades y cómo este incide en el redimiendo de las diferentes áreas de la compañía, afectando de forma indirecta o directa el cumplimiento de propósitos y propósitos, a nivel corporativo como individual. Asimismo, se desarrolla el estudio de los factores adecuados de clima laboral que una empresa debe poseer para alcanzar el rendimiento esperado de sus colaboradores o incluso superar las expectativas establecidas.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Viscarra (2017) Mediante el análisis denominado “Análisis de capacidades de liderazgo y colaboración grupal en los empleados de Tcontacto SAC (Lima, 2016)”, "El propósito fue examinar la asociación entre liderato y desempeño colaborativo en Tcontacto SAC (2016), a través de un método de indagación no experimental, con un esquema transaccional y un enfoque descriptivo-asociativo. La base poblacional del estudio estuvo conformada por 70 integrantes del personal, de los cuales se extrajo -a través de un muestreo estadístico- un grupo de estudio compuesto por 15 funcionarios y 55 trabajadores. Para la recopilación de datos se esgrimió una encuesta delineada para hallar información relevante para nuestra investigación. Se realizó la comprobación de cada hipótesis planteada, se identificaron vínculos estadísticamente robustos entre los estilos de liderazgo transformador, transaccional y corporativo con la cabida de trabajo colaborativo en el personal de Tcontacto SAC durante el 2016, obteniendo una relevancia estadística destacable.

Carhuancho (2019) con la tesis titulada “LA COLABORACIÓN GRUPAL Y EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUNÍN, 2018” El propósito de este análisis es fijar el vínculo existente entre la labor en equipo y el progreso organizacional en la unidad de planeamiento y progreso del Poder Judicial de Junín, 2018. El estudio desarrollado se enmarca en un enfoque de relación causal, empleando una metodología observacional no intervencionista. El muestreo estuvo conformado por 95 colaboradores de una población total de 125 en la Tribunal Superior de Junín. Los cuestionarios empleados cuentan con criterios de validez y confiabilidad adecuados. El método empleado para el estudio de los datos corresponde a una prueba no paramétrica y al estadístico de correlación. Las



derivaciones conseguidas en el estudio estadístico muestran un vínculo bajo según el Rho de Spearman ($Rho = 0,372$) entre la labor en equipo y el progreso organizacional, con niveles de significancia de 0.000, menores a 0,05. Se concluye que, dado que el valor de significancia es inferior a 0,05 y existe una correlación frágil entre la labor en equipo y el progreso organizacional, se proviene a admitir la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula. De este modo, se afirma que hay una relación poco significativa entre las dos variables en el Tribunal Superior de Junín.

Castillo & Fernandez (2020) Estudio titulado "Cooperación grupal y su impacto en el bienestar profesional del personal del Hotel Urqui en Jaén durante el 2019". La investigación buscó evaluar si la colaboración grupal incide en la satisfacción laboral, concluyendo que un desempeño óptimo de los empleados en la creación de equipos eficientes generará el nivel de satisfacción laboral esperado. El grupo laboral se entiende como un conjunto de individuos que cooperan de manera activa para lograr objetivos comunes y establecidos, aprovechando sinergias positivas y asumiendo responsabilidades tanto colectivas como individuales. Se entiende por complacencia laboral el estado de comodidad y conformidad que experimenta un laborador en el entorno organizacional; esta puede potenciarse mediante diversos elementos, entre los cuales destaca, desde un primer análisis, el trabajo en equipo. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de carácter explicativo-causal. Para obtener los datos, se utilizaron cuestionarios con preguntas cerradas, dirigidos a un muestreo conformado por 16 colaboradores. Las derivaciones indicaron que el 50% de los empleados presenta una relación moderada en cuanto al trabajo en equipo, y el 56% manifiesta un grado medio de gusto laboral. A partir de estas derivaciones, se determina que hay una correspondencia dependiente entre las variables evaluadas.

Garrido (2018) en su estudio denominó "IMPACTO DEL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADO DE LA FCA Y RECURSOS HUMANOS DE USMP, SEDE LIMA", tuvo como objetivo evaluar la correspondencia entre las condiciones de trabajo y la eficacia del equipo administrativo contratado. El método usado fue de carácter descriptivo-correlacional, mediante la aplicación de dos cuestionarios estandarizados: uno para medir el entorno laboral y otro para evaluar el beneficio



profesional, implementados en una muestra de 33 colaboradores administrativos. Adicionalmente, se realizaron entrevistas cualitativas a profundidad a 4 decanos de las escuelas competitivas de la FCARH de la USMP (sede Lima) y al gerente administrativo, con el fin de valorar el desempeño laboral del equipo. Resultados: El estudio de fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.870$) evidenció la óptima confiabilidad interna de los instrumentos aplicados para ambas variables. Conclusión estadística: Se valida la hipótesis alternativa ($p < 0.05$), confirmando una correlación significativa entre los factores del ambiente laboral y la eficacia de los laboradores administrativos contratado en dicha facultad.

Galarreta (2020) En el estudio denominada "Estudio del clima laboral y su correspondencia con el rendimiento de los laboradores operativo de MiBanco, Agencia Miraflores, Arequipa - Perú 2020", se parte del reconocimiento de que el contexto empresarial actual exige altos niveles de competitividad, requiriendo equipos laborales altamente comprometidos con los objetivos institucionales. El estudio postula que la creación de un entorno de trabajo óptimo -que genere satisfacción profesional, fortalezca la identificación con la organización e impulse el engagement laboral- constituye un factor determinante para incrementar la eficiencia operativa y alcanzar metas organizacionales sobresalientes. Este estudio analizó la correspondencia entre el medio laboral y la rentabilidad de los laboradores en la zona de sistematizaciones de la Agencia Miraflores de Mi banco. El acopio de datos se realizó a través de encuestas cuantitativas, complementadas con entrevistas cualitativas para identificar áreas de mejora descuidadas por la agencia. Los resultados, procesados en Excel (gráficos) y SPSS, confirmaron que el ambiente organizacional sí interviene en el rendimiento, según los indicadores evaluados. Con estos hallazgos, se recomiendan estrategias para optimizar ambos aspectos y alcanzar las metas institucionales.

Lapa (2020) "En la investigación denominada 'Dinámica colaborativa y entorno institucional en el Municipio de Huanta, 2019', se planteó como propósito central examinar la correlación que hay entre los procesos de cooperación grupal y las condiciones del clima laboral en dicha entidad gubernamental durante el periodo de estudio". Para la ejecución del análisis, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un alcance descriptivo-asociativo y un diseño no experimental de carácter transversal. El muestreo incluyó a 35 empleados municipales, quienes



respondieron dos cuestionarios validados con escalas de medición Likert: el primero diseñado para medir los niveles de colaboración grupal, y el segundo destinado a evaluar las percepciones sobre el clima institucional. Los hallazgos evidenciaron una reciprocidad positiva significativa entre las variables de análisis ($p < 0.001$). Las derivaciones indicaron que el 40% de los participantes calificó la eficiencia colaborativa como moderada, mientras que el 37.1% consideró el ambiente institucional como intermedio. El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.888$) confirmó una relación intensa y estadísticamente relevante ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), sustentando el deniego de la hipótesis nula (H_0) y la validación de la hipótesis alternativa (H_1) acerca de la conexión entre estas variables organizacionales.

3.1.3. Antecedentes locales

Arocutipa (2018) análisis denominado "Ambiente organizacional y su impacto. en la producción del equipo de trabajo del Municipio Provincial de Puno, año 2018" se desarrolló en dicha entidad pública durante el periodo indicado. El estudio surgió como respuesta a la escasez de evidencia empírica disponible sobre los contextos del ambiente laboral en esta organización gubernamental. La investigación empleó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-asociativo, con el objetivo principal de examinar la vinculación entre las variables clima laboral y rentabilidad profesional. La obtención de información se efectuó mediante un censo, aplicando un instrumento validado al 100% del personal en actividad del Municipio de Puno en el año 2018. El análisis abarcó una muestra de 300 trabajadores, empleando como técnica un cuestionario estructurado de 32 preguntas para evaluar las variables estudiadas. La información obtenida fue sistematizada, clasificada y analizada mediante paquetes estadísticos (SPSS v22.0 y Excel), representándose mediante tablas de frecuencia. En el proceso de análisis inferencial, se emplearon pruebas de Chi-cuadrado junto con el coeficiente de correlación de Spearman, demostrando relaciones significativas (positivas moderadas/negativas) entre los factores analizados. Esto indica que, al aumentar una variable, la otra también lo hace en el mismo sentido. De igual manera, la significancia estadística es elevada, ya que los hallazgos muestran un valor inferior a 0.01. En consecuencia, no existe fundamento estadístico suficiente para rechazar la asociación observada, ya que el valor-p obtenido ($p < 0.05$) conserva un intervalo de confianza del 95%.



Castro (2018) en su análisis denominado “Ambiente organizacional y rentabilidad laboral del colaborador administrativo de la UNA - Puno: 2016 – 2017” El actual análisis tiene como propósito identificar el nivel de incidencia del entorno organizativo en la rentabilidad laboral del colaborador administrativo de la UNA-Puno: 2016-2017. De este modo, se pretende evidenciar que las condiciones institucionales y del entorno laboral repercuten significativamente en el rendimiento de los colaboradores administrativos, afectando directa o indirectamente la trascendencia de las metas y propósitos institucionales de la universidad. La metodología empleada corresponde al paradigma cuantitativo de enfoque hipotético-deductivo, sustentado en una perspectiva neopositivista, dado que se procuró verificar las teorías organizacionales en las interacciones entre los laboradores administrativos de la U. De igual forma, se puso énfasis en el análisis de las conductas de los actores organizativos: personal administrativo. El universo de estudio comprendió 995 empleados administrativos, con una muestra probabilística de 183 individuos. Se utilizaron técnicas de encuesta y observación para el acopio de datos. Tras un análisis minucioso mediante el software estadístico SPSS, los hallazgos revelan una deficiente calidad del clima organizacional. Esto se evidencia en un 50.3% de casos de nepotismo, un 51.9% de trabajadores que califican la comunicación jefe-empleado como regular, y solo un 29% que afirma recibir capacitación. No obstante, se constata que el personal administrativo de la UNA-Puno cuenta con beneficios como CAFAE, aguinaldos, bonos de productividad, apoyo escolar y uniformes, lo que contribuye a mejorar su servicio al público.

Carcausto (2022) en su análisis denominada “Impacto del ambiente organizativo en el rendimiento laboral de los laboradores del Municipio Provincial de San Antonio de Putina - Puno 2020” El objetivo del análisis fue examinar el impacto del entorno organizativa en el rendimiento laboral de los laboradores del Municipio San Antonio de Putina, en Puno. La investigación abordó aspectos vinculados con la gestión de personal, tales como la motivación, la comunicación y la ayuda en equipo entre los laboradores La metodología aplicada se ubica dentro del paradigma cuantitativo; la investigación corresponde al tipo explicativo y correlacional. Los participantes del estudio fueron 186 empleados que pertenecen a diversos regímenes contractuales. Asimismo, se recurrió a un muestreo estratificado, considerando a trabajadores de los regímenes D.L. 276, CAS 1057 y SNP 30225; El estudio esgrimo el método de



encuestas, ejecutando como herramienta un cuestionario de 65 agregados sobre entorno organizacional y 20 ítems sobre rendimiento laboral. El estudio estadístico se ejecutó por medio del coeficiente Rho de Spearman, apoyado por la prueba χ^2 de Pearson utilizando el programa SPSS v24. Los resultados demuestran que el ambiente laboral, evaluado a través de factores como incentivos, interacción colaborativa y trabajo grupal, influye positivamente en la productividad del equipo.

Mamani (2021) en su análisis denominada "Cooperación grupal y su influencia en la productividad del equipo de ventas en Caja Arequipa Puno – 2021" Este estudio, denominado *"Trabajo en equipo y su efecto en la producción del departamento comercial de Caja Arequipa, Puno-2021"*, poseyó como propósito primordial analizar la correlación entre la cooperación grupal y la rentabilidad laboral en el área comercial de dicha institución. El diseño metodológico correspondió a un análisis aplicada, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. Y la técnica de recopilación de datos se empleó la encuesta, utilizando un cuestionario de 10 preguntas por variable con escala Likert. La rigurosidad del cuestionario se verificó mediante juicio de expertos, y su fiabilidad se comprobó utilizando el Alfa de Cronbach. El análisis de datos se ejecutó con el software SPSS, incluyendo estadística descriptiva e inferencial. Los resultados evidenciaron una correspondencia positiva fuerte ($r=0.937$, $p=0.000<0.05$), lo que sustenta el rechazo de H_0 y la aceptación de H_1 , confirmando una correspondencia significativa entre el trabajo colaborativo y la rentabilidad del equipo comercial en Caja Arequipa-Puno, 2021.

Olivera (2023) En su investigación publicada "Clima institucional y su correspondencia con la productividad del personal administrativa de la Universidad Privada San Carlos (2020)", el trabajo tuvo como propósito central: Examinar la correlación entre los contextos laborales y el desempeño profesional de los funcionarios universitarios. Como objetivos particulares se plantearon: Evaluar la asociación entre los factores motivacionales y la eficiencia operativa del equipo administrativo de la UPSC (sede Puno) durante el año 2020. Fijar la correspondencia entre las dinámicas interpersonales y la productividad del personal administrativo de la UPSC Puno 2020. Hipótesis principal: Se evidencia una asociación estadísticamente relevante entre el clima institucional y la rentabilidad profesional de los funcionarios. Metodológicamente, corresponde a una investigación cuantitativa de método



hipotético-deductivo, con diseño observacional y alcance transversal. El estudio abarcó la totalidad de los 92 funcionarios administrativos de la UPSC-Puno (2020), empleando un censo (muestreo no aleatorio). La compilación de pesquisa se ejecutó por medio de cuestionarios con escalas Likert. Los hallazgos muestran que el 46.7% de los empleados registra niveles óptimos tanto en ambiente laboral como en productividad. El procesamiento estadístico detectó una correlación extremadamente fuerte ($r=0.968$) con significancia $p=0.00$, confirmando la hipótesis alternativa. Se concluye que el clima institucional incide significativamente en la rentabilidad del equipo administrativo.

Panca (2021) en su tesis denominada "El trabajo en equipo y su correspondencia con la productividad de los colaboradores en el Supermercado Mia Market S.C.R.L. de Juliaca, Puno – 2021" Este estudio, denominada *"Trabajo en equipo y su impacto en la productividad del personal de Mia Market S.C.R.L. en Juliaca, Puno - 2021"*, buscó examinar la conexión entre la cooperación laboral y la eficacia operativa del equipo. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con representación básico y alcance descriptivo-correlacional. Se implementó un diseño observacional que incluyó a los 35 colaboradores de la cadena comercial en Juliaca, aplicando un censo mediante instrumentos validados. Los índices de confiabilidad alcanzaron niveles óptimos ($\alpha=0.969$ para ambiente laboral y $\alpha=0.923$ para eficiencia), excediendo considerablemente el parámetro de 0.7 establecido para estudios sociales. Los resultados demostraron una fuerte vinculación entre la capacidad de trabajo en equipo y los niveles de productividad del personal ($r = 0.854$). La significancia estadística extremadamente baja ($p < 0.001$) confirma que esta relación no es aleatoria, validando que mejores dinámicas colaborativas se asocian sistemáticamente con mayor rendimiento laboral en los empleados de Mia Market S.C.R.L. durante el periodo 2021. Estos hallazgos tienen importantes implicancias para las gestiones del talento humano en la zona retail puneño.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima laboral



Un entorno de labor ideal debe fundamentarse en vínculos interpersonales centrados en el respeto recíproco y la camaradería, pues solo así los equipos podrán colaborar efectivamente para lograr las metas comunes.

El ambiente organizacional refleja las percepciones del personal sobre los diversos aspectos que configuran la entidad, específicamente cómo interpretan los empleados el entorno de trabajo en cuanto a la estructura (regulaciones, funciones, cadena de mando) y los procedimientos institucionales (flujos comunicacionales, liderazgos, manejo de disputas). Constituye un fenómeno intrincado y multidimensional, influenciado por elementos vinculados a los modelos de gestión, el esquema organizativo y las conductas laborales, las cuales se fundamentan en saberes, predisposiciones y hábitos adquiridos. Suárez, Rodríguez, Alfonso, Martínez, Reyes, Cuyac, (2017)

El clima organizacional representa el entorno institucional donde los colaboradores desarrollan sus actividades cotidianas, constituyendo el espacio donde pasan la mayor parte de su tiempo laboral y que influye directamente en su desempeño profesional.

Gonzáles y Ospina (2015) sostienen que el entorno laboral: “es el fruto de los discernimientos comunes de los empleados en cuanto a los procesos, normativas y condiciones de trabajo dentro de la organización, lo cual posee un fuerte impacto en la eficiencia de las personas y de grupos de labor”.

Esta afirmación constituye una percepción elemental por parte de un trabajador, puesto que, de no gestionarse correctamente los factores asociados al ambiente laboral, se generarán discrepancias en el cumplimiento de las actividades asignadas.

Escudero, Arano y Delfín (2016) mencionan a Litwin y Taguiri (1968) para indicar que el ambiente de trabajo es:

Constituye el resultado de múltiples percepciones generadas por los segmentos de una organización, que inciden derechamente en su disposición anímica y compromiso laboral. En consecuencia, el clima institucional representa una característica medianamente estable del ambiente interno, experimentada



colectivamente, que moldea los comportamientos y puede cuantificarse mediante la evaluación de dimensiones particulares propias de la entidad.

En consecuencia, el clima organizacional constituye la representación mental que el trabajador elabora sobre su institución, factor determinante de su comportamiento laboral. La carencia de componentes esenciales impide su adecuada configuración. Para efectos de esta investigación, se conceptualiza el entorno institucional integrando estas dimensiones clave: dinámicas relacionales, modelos de dirección, identificación corporativa, sistema retributivo, acceso a herramientas, seguridad laboral, y transparencia en los procesos administrativos.

3.2.2. Comunicación

La comunicación constituye un proceso antropológico fundamental que posibilita la interconexión entre sujetos mediante el intercambio de significados. Como señalan Gonzáles y Ospina (2015), al ser una competencia intrínseca al desarrollo humano desde la ontogénesis, se erige como variable determinante para el desempeño efectivo de los equipos laborales, pudiendo operar como facilitador u obstaculizador de los resultados colectivos. Una gestión deficiente de la comunicación deriva en distorsiones informativas, ambigüedad en los procesos, desalineamiento estratégico, descontento laboral y confrontaciones. Constituye el mecanismo de intercambio entre colaboradores para compartir conocimiento, sincronizar acciones y garantizar la operatividad del equipo. Brinda insumos fundamentales para la ejecución de tareas y cultiva disposiciones que favorecen el compromiso, el trabajo cooperativo y el bienestar laboral. En consecuencia, la comunicación se erige como elemento facilitador esencial para la eficacia del trabajo colaborativo, estableciendo un flujo informativo bidireccional donde el que envía codifica un mensaje que el receptor decodifica, garantizando así la transmisión efectiva de significados entre los actores organizacionales.

3.2.3. Motivación

Un entorno laboral propicio es imprescindible, siendo la motivación el pilar para desarrollar interacciones basadas en cooperación mutua, valor que debe internalizarse



en toda la plantilla. Según Mánica (2005), comprende "los aspectos de estímulo emocional y armonía grupal que los empleados perciben como condiciones básicas para la efectividad teamworking".

3.2.4. Liderazgo

El liderazgo puede conceptualizarse como el repertorio de competencias directivas que permiten a un individuo influir significativamente en las conductas y las actitudes de otros miembros organizacionales, impulsando la movilización colectiva de acciones orientadas al cumplimiento de metas comunes. Esta cabida implica la habilidad para inspirar y canalizar la energía grupal hacia metas compartidas.

3.2.5. Trabajo en equipo

La inherente sociabilidad humana nos mantiene en interacción permanente con nuestros semejantes, lo que ha convertido al trabajo colaborativo en un pilar del desarrollo histórico-social. Este modelo se sustenta en dinámicas cooperativas que demandan un compromiso activo de todos los participantes. Como señala Mánica (2005): 'Un sistema estructurado de interacciones donde los miembros coordinan competencias complementarias para alcanzar objetivos compartidos, generando sinergias que superan las capacidades individuales':

La capacidad humana para alcanzar objetivos colectivos mediante la acción coordinada en ambientes caracterizados por reciprocidad, consideración mutua y esfuerzo compartido. Las organizaciones contemporáneas están diseñadas bajo principios de interdependencia, donde la sinergia grupal prevalece sobre el desempeño individual aislado, optimizando así los resultados organizacionales.

Esta conceptualización señala que la colaboración grupal genera mayores beneficios para la empresa, gracias a la dedicación conjunta de los laboradores. De esta manera, Mas, París y Torrelles (2016) hacen referencia a Torrelles (2011) para precisar la colaboración grupal como:

Conjunto de saberes, destrezas y disposiciones que favorecen la cooperación entre individuos en la ejecución de tareas encaminadas a conseguir metas frecuentes, mediante el intercambio de pesquisa, la asignación de compromisos, la resolución de conflictos y el fortalecimiento del crecimiento grupal.



En otras palabras, el trabajo en equipo guía a los empleados con el objetivo de alcanzar propósitos compartidos que benefician a la entidad y, al mismo tiempo, mejoran el ambiente dentro de la entidad. Finalmente, Gonzáles y Ospina (2015) indican que:

Es indispensable que todos los participantes del equipo participen precipitadamente y voluntaria, por lo que resulta crucial que compartan valores comunes, tengan metas compartidas, se conozcan entre sí y tengan claridad sobre la asignación de tareas y compromisos. La labor colaborativa es una herramienta para fortalecer la capacidad y una forma de estructurar el trabajo que fomenta un clima laboral favorable.

En consecuencia, el trabajo colaborativo congrega a un conjunto de sujetos que intercambian cabidas, aptitudes, propuestas, saberes y métodos, entre otros aspectos, con el objetivo de realizar actividades que produzcan óptimos resultados con mayor eficacia. De este modo, los estudios recientes consideran tres factores: incentivo y compañerismo, dedicación y colaboración, así como disposición para laborar en conjunto.

3.2.6. Relaciones interpersonales

Los empleados intentan formar vínculos con otras personas para interactuar de manera efectiva.

“Hace referencia al nivel en que los trabajadores se apoyan mutuamente y se muestran consideración mutua” Peña, Vélez, Hernández, García, Ureña y Reyes, (2015).

Considerando que los vínculos son esenciales para los individuos, es necesario asegurarse de que la comunicación sea apropiada.

Las relaciones entre los individuos son estables gracias a los diversos entornos laborales y sociales en los que interactúan los empleados del organismo, acompañados de un ambiente corporativo que se manifiesta de manera favorable dentro de la institución, lo que asegura mejores resultados y menos inconvenientes que perjudiquen la condición de los servicios y el clima laboral. Moreno, (2018).



Así, las relaciones personales tienen un papel clave en el incremento del empleado, pues le brindan la oportunidad de fortalecer sus capacidades a través de los servicios sociales que demuestra en la interacción.

Grupo de trabajo

La agrupación de individuos con un propósito compartido constituye un equipo laboral orientado a metas colectivas.

Suárez, Rodríguez, Alfonso, Martínez, Reyes y Cuyac (2018) Se considera que es: "el medio más eficiente para que los miembros puedan reconocer las habilidades y conocimientos, ya que facilita la acción conjunta, permitiendo que los colaboradores se conozcan mutuamente y logren los propósitos de forma más efectiva."

Se cree que los mecanismos de trabajo pueden ser asignados por un superior o formarse de manera autónoma, pero en ambos casos, se comparten habilidades y saberes que conducen al logro de un objetivo establecido por la organización.

3.2.7. Estilos de dirección

Peña (2015) Los empleados de una organización requieren ser orientados por un líder que posea capacidades y competencias que dirijan de manera efectiva al grupo hacia la consecución de las metas. Por lo tanto, se entiende que "evalúa el nivel en que los superiores respaldan, motivan y otorgan participación a sus subordinados."

Por lo tanto, se reconoce como la manera individual en que un superior demuestra su energía para impactar en el comportamiento de los otros laboradores.

Rodríguez et al. (2018) señalan que consiste en: "la forma como la gerencia superior de la empresa dirige sus acciones para conseguir los propósitos definidos para la organización"

En otras palabras, se entiende que los estilos de liderazgo influyen positivamente en los empleados de la instauración, guiándolos hacia la consecución de los objetivos.

Actitud del jefe



Cada organización cuenta con un individuo asignado para guiar las iniciativas que faciliten que la entidad logre sus objetivos establecidos.

Sotelo y Figueroa (2017) sostienen que el poder de un sujeto para incidir en las acciones ajenas consiste en alcanzar de manera óptima las metas fijadas, a través de la habilidad para dirigir y convencer al grupo, logrando que ejecuten con compromiso las labores encomendadas.

Esto implica que la actitud del líder debe incluir un trato amigable hacia los empleados, ya que solo a través de un esfuerzo colectivo se lograrán los propósitos propuestos por la organización.

3.2.8. Sentido de pertinencia

Peña et al., (2015) Todo individuo busca pertenecer a un grupo, ya que esto le genera una sensación de satisfacción por ser parte de un conjunto. Este fenómeno se entiende como: “nivel de orgullo asociado a la conexión con la compañía, reflejando un sentido de responsabilidad y compromiso respecto a los propósitos”. Esto significa que cuando el empleado se siente parte de la organización, impulsa su desarrollo, asumiendo sus objetivos como los principios que la fundamentan.

Sotelo y Figueroa (2017) también afirman que se presenta como “un elemento fundamental y apreciado en el grupo laboral. Básicamente, consiste en la percepción de armonizar las metas individuales con las institucionales”.

El fomento y consolidación del sentido de pertenencia impulsa a los empleados a adoptar comportamientos participativos, colaborando tanto con la organización como con la comunidad vinculada a la colectividad.

Beneficios laborales

Un factor fundamental en la identificación con la empresa son los estímulos profesionales, ya que estos generan en el trabajador la satisfacción de pertenecer a la institución.

Hurtado y Dávila (2018) “Cada organización debe tener en cuenta al definir los beneficios sociales que está obligada a pagar”. Así, los beneficios laborales se



consideran un aspecto esencial en la edificación de la identificación y el sentido de pertenencia de los empleados, pues les permite reconocer su entorno como una extensión de sí mismos, lo que facilita la internalización de los objetivos.

3.3.Marco conceptual

Trabajo en equipo:

Rangel, Lugo y Calderón (2018) Es un tipo de ayuda en el que varios individuos comparten sus destrezas y saberes, trabajando de manera complementaria bajo la dirección de un líder que impulsa y orienta las tareas para lograr los propósitos de la organización.

Compañerismo:

Salinas, Carillo, Real, González y Belmont (2013) Es una interacción entre dos o más empleados que crea un entorno positivo, ya que se respaldan mutuamente para alcanzar las metas propuestas.

Clima laboral:

Jiménez y Jiménez (2016) Son los rasgos que constituyen a una organización y la hacen única, por lo que todas estas condiciones impactan en las cualidades y conductas de los laboradores.

Relaciones interpersonales:

Ptalán y Flores (2013) Hace alusión a la impresión que un empleado tiene sobre un ambiente amistoso, tomando en cuenta el trato respetuoso y cortés.

Estilos de dirección:

Ptalán y Flores (2013) Hace referencia al grado en que un laborador descubre que sus líderes gestionan el organismo de manera eficiente, responsable y motivadora, demostrando habilidad para tomar decisiones e impactando positivamente en las labores ejecutadas por los laboradores.

Sentido de pertenencia:



Bernal, Pedraza y Sánchez (2015) Está vinculado con el nivel de conexión que un trabajador siente con su organización.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.

4.2. Hipótesis específicas

- El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión comunicación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.
- El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión motivación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.
- El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión liderazgo del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.

4.3. Variables

VARIABLE 1:

Trabajo en equipo.



VARIABLE 2:

Clima laboral.

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION	INDICE		
V1: TRABAJO EN EQUIPO	RELACIONES INTERPERSONALES	- Involucramiento				
		- Compromiso				
		- Psicológica				
		- Cultural				
		- Histórica				
		- Territorial				
		- Política				
		- Capacitación de personal.				
		- Preparativo del ambiente de trabajo.				
		- Adherencia de remuneraciones.				
V2: CLIMA LABORAL	ESTILOS DE DIRECCION	- Productividad				
		- Motivación				
		- Toma de decisiones				
		- Dirección				
		- Procedimiento ejecutorio	- Malo	1		
			- Regular	2		
			- Bueno	3		
		COMUNICACIÓN	SENTIDO DE PERTINENCIA	- Adecuada		
				- Directa		
				- Referencial		
- Interferencial						
- autorreferencial						
MOTIVACIÓN	LIDERAZGO			- Reconocimiento laboral.		
				- Retribución.		
				- Complacencia del trabajo ejecutado por el jefe inmediato superior.		
				- Cumplimiento		
				- Esmero		
		- Promueve				
		- Fortalece				
		- Autoestima				
		- Aptitudes				
		- Proactividad				

Nota: Elaborado por la investigadora.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Este análisis adopta un procedimiento cuantitativo, puesto que todo el proceso - desde la recopilación de pesquisa hasta la exposición de derivaciones- se basa en datos numéricos, permitiendo cuantificar las variables. Los análisis cuantitativos pretenden interpretar fenómenos sociales a partir de una perspectiva objetiva y externa.

Como Gómez, (2006) Alude al instrumento de evaluación apropiado, que funciona como un mecanismo que captura información verificable, expresando lingüísticamente los constructos o factores considerados por el investigador. Desde el paradigma cuantitativo, se recolecta información del fenómeno bajo análisis. Si bien no existe precisión absoluta, los hallazgos constituyen la representación más fiel posible de los conceptos teóricos planteados.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

En este análisis se empleó el procedimiento deductivo, además de los enfoques sintético y analítico. ¿Por qué se eligió el método deductivo? Dado que el enfoque lógico empleado se fundamenta en lo universal (normativas y fundamentos teóricos) para derivar lo particular (casos específicos). Esta postura concuerda con lo expuesto por Carvajal (s.f.), quien argumenta que el procedimiento deductivo debe interpretarse como una estrategia de investigación que utiliza la inferencia lógica, específicamente la conexión sistemática de premisas para obtener resultados verificables.



5.3. Tipo de investigación

Este análisis se cataloga como fundamental o conceptual, puesto que su finalidad primordial es expandir el saber teórico, más que producir aplicaciones inmediatas o beneficios tangibles para la colectividad a corto plazo (Málaga, Vera & Oliveros, 2008).

5.4. Nivel de investigación

Este análisis posee un nivel descriptivo-correlacional. Es descriptivo, pues su objetivo es ofrecer una descripción lo más minuciosa posible de un fenómeno, contexto o mecanismo específico, utilizando para ello herramientas estadísticas descriptivas. Se enfoca en medir las características y observar la estructura y los procesos de los fenómenos. Por su parte, es correlacional porque realiza un análisis estadístico bivariado entre 2 variables: una dependiente y otra independiente, utilizando estadísticas inferenciales.

5.5. Diseño de investigación

El enfoque metodológico apadrinado pertenece a un diseño no experimental, lo cual significa que "no hay intervención deliberada sobre las variables de análisis, sino que se analizan los anómalos en su argumento natural, con el fin de caracterizarlos, interpretarlos y proyectar su comportamiento futuro" (Moisés-Rios, Palomino-Vargas, Ango-Bedriñana & Feria-Macizo, 2019).

Asimismo, pertenece a un estudio de corte transversal, puesto que los datos obtenidos corresponden exclusivamente a un momento determinado del análisis, sin considerar una secuencia temporal. En consecuencia, no es posible asegurar que las variables mantengan el mismo patrón fuera del periodo estudiado.

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población



Como Cabanillas (2013), se precisa población como: "el grupo delimitado y aprovechable de compendios de estudio (individuos, propósitos, sucesos, etc.) que presentan propiedades o factores comunes, sobre los cuales se pretende examinar una problemática o situación particular" (p. 97).

Es por ello que la población es de 90 laboradores del municipio provincial de San Román – Juliaca.

5.6.2. Muestra

El muestreo constituye una selección representativa de las síntesis que componen el universo de estudio, permitiendo recopilar datos de manera sistemática y neutral mediante una herramienta, habitualmente cuestionarios, para alcanzar hallazgos alineados con el enfoque metodológico empleado por la investigadora.

En este análisis se ha optado por un grupo específico de personas, compuesto por una muestra de colaboradores, que incluye tanto a trabajadores fijos como a contratados.

Posteriormente, se expone la operacionalización del muestreo, monopolizando la fórmula muestral correspondiente:

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

Donde:

N = 90 trabajadores

n = ?

$Z_{\alpha=0.05} = 1.96$ (al 95% de confianza)

p = 0.5 (probabilidad de éxito).

q = 0.5 (probabilidad de fracaso)

e = 0.05 = 5% (error o precisión)



$$n = \frac{1.96^2 * 90 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (90 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 27$$

El muestreo se compuso por 27 laboradores del Municipio de San Román – Juliaca

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnicas

Los métodos resultan valiosos para el estudio científico en tanto optimicen el desempeño de los fines propuestos, favoreciendo además la producción, gestión y verificación sistemática de la pesquisa, así como la articulación coherente entre los hallazgos y los propósitos globales del estudio.

En este análisis, se esgrimió la técnica de encuesta, dado que, por las características del estudio, es común emplear esta metodología a causa del tipo y nivel de estudio.

5.7.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en esta indagación residió en un formulario de interrogaciones cerradas, diseñado bajo parámetros de la escala Likert. La información recabada mediante su aplicación a empresarios y visitantes será expuesta pormenorizadamente en el apartado de metodología de campo del presente estudio.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Para instituir la consistencia interna del instrumento de investigación, se aplicará el coeficiente Alfa de Cronbach como métrica de fiabilidad. Este procedimiento requerirá la implementación del cuestionario diseñado, con la finalidad de recoger las percepciones del personal adscrito al Municipio Provincial de San Román.

5.8.2. Validez



En cuanto a la validez de la herramienta, se someterá a consideración de especialistas para su ratificación mediante una pauta de evaluación experta, de ser necesario.

5.9.Procedimiento de tratamiento de datos

Tras verificar la confiabilidad del instrumento o determinar el índice de Alfa de Cronbach, se realizará el levantamiento de información aplicando la técnica de encuesta, mediante la implementación presencial del cuestionario al personal municipal.

Paralelamente, para generar los hallazgos, se iniciará con la sistematización de la información recabada en el programa Jamovi, seguido del correspondiente tratamiento estadístico. Este proceso implica la clasificación de los datos por ítems, su disposición según las dimensiones de cada variable, y la consolidación de los totales tanto por dimensiones como para la variable global. Finalmente, los datos serán computados en la plataforma estadística para derivar los indicadores descriptivos requeridos.

Posteriormente, se procederá con la determinación de la prueba de regularidad, con el objetivo de verificar si los datos se hallan distribuidos de forma normal; una vez obtenido este resultado, se seleccionará el análisis estadístico adecuado (prueba no paramétrica o paramétrica), para subsiguientemente ejecutar la contrastación de hipótesis, con el propósito de confirmar o apartar la hipótesis nula.

5.10.Contrastación de hipótesis

5.10.1. Contrastación de hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis general

El Trabajo en equipo se vincula significativamente con el clima laboral de los laboradores de la gerencia de desarrollo social del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023



Hipótesis nula Ho

El Trabajo en equipo tiene relación directa con el clima laboral de los laboradores de la gerencia de desarrollo social del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.

Hipótesis alterna Ha

El Trabajo en equipo tiene relación directa con el clima laboral de los laboradores de la gerencia de desarrollo social del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0.05$

Prueba estadística

Tabla 2

medidas simétricas

		Error			
		Valor	estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-b de	,543	,089	6,118	,000
Ordinal	Kendall				
N de casos válidos		27			

a. No se toma en cuenta la existencia de una hipótesis nula en este caso.

b. Se esgrime la estimación estándar del error sustentada en el supuesto de la hipótesis nula.

Nota: Elaboración propia

Conclusiones



El coeficiente Tau-b de Kendall presenta un resultado de ($t_b = 0.543$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$), lo cual sugiere una conexión clara y significativa entre el trabajo en conjunto y el ambiente laboral de los empleados de la Gerencia de Desarrollo Social del municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

5.10.2. Contratación de hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis específica 1

La labor colaborativa está vinculada de manera directa con la dimensión de comunicación del ambiente laboral de los laboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del municipio Provincial de San Román - Juliaca, año 2023.

Hipótesis nula H_0

La dimensión comunicacional está estrechamente vinculada con el ambiente laboral del empleado de la Gerencia de Desarrollo Social del municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

Hipótesis alterna H_a

El componente de comunicación está directamente relacionado con el entorno laboral de los empleados de la Gerencia de Desarrollo Social del municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Prueba estadística

Tabla 3

medidas simétricas

		Error			
		Valor	estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-b de	,278	,105	2,676	,000
Ordinal	Kendall				
N de casos válidos		27			

a. No se toma en cuenta la existencia de una hipótesis nula en este contexto.

b. Se esgrime una estimación aproximada del error estándar fundamentada en el supuesto de la hipótesis nula.

Nota: Elaboración propia

Conclusiones

El coeficiente Tau-b de Kendall muestra un resultado de ($t_b = 0.278$; $p - valor = 0.000 < 0.05$), lo cual evidencia una correspondencia evidente y significativo entre la comunicación y el ambiente laboral del empleado de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis específica 2

El trabajo cooperativo mantiene una correspondencia directa con el componente motivacional del clima organizacional en el grupo de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román - Juliaca durante el 2023.

Hipótesis nula H_0

El aspecto motivacional está estrechamente vinculado con el ambiente laboral del empleado de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

Hipótesis alterna H_a

El aspecto motivacional está directamente relacionado con el ambiente laboral del empleado de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Prueba estadística

Tabla 4

medidas simétricas

		Error			
		Valor	estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-b de	,535	,088	5,740	,000
Ordinal	Kendall				
N de casos válidos		27			

a. No se tiene en cuenta la existencia de una hipótesis nula en este contexto.

b. Se esgrime la estimación aproximada del error estándar fundamentada en el supuesto de la hipótesis nula.

Conclusiones

El coeficiente Tau-b de Kendall presenta un resultado estadísticamente significativo ($t_b = 0.535$; $*p* = 0.000 < 0.05$), evidenciando una correlación clara y relevante entre la motivación y el entorno de trabajo en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca durante el año 2023.

5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis específica 3



La colaboración en grupo guarda una correspondencia directa con el aspecto de liderazgo dentro del entorno laboral de los laboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca durante el año 2023.

Hipótesis nula H_0

El componente de liderazgo está estrechamente vinculado con el ambiente laboral del empleado de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.

Hipótesis alterna H_a

El componente de liderazgo está directamente relacionado con el ambiente laboral del empleado de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.

Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Prueba estadística

Tabla 5

medidas simétricas



		Error		T	Significación
		estándar			
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de	,351	,105	3,230	,001
Ordinal	Kendall				
N de casos válidos		27			

a. No se tiene en cuenta la existencia de una hipótesis nula en este contexto.

b. Se esgrime la estimación aproximada del error estándar fundamentada en el supuesto de la hipótesis nula.

Nota: Elaboración propia

Conclusiones

El estadístico Tau-b de Kendall revela una correspondencia significativa ($t_b = 0.351$; $*p* < 0.05$), demostrando una asociación evidente entre la dirección y el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca, 2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación

En el actual capítulo daremos a conocer las derivaciones obtenidas del presente estudio.

6.2. Análisis e interpretación de resultados

6.2.1. Objetivo general

Tabla 6

relación entre trabajo en equipo y clima laboral



			Trabajo en equipo	Clima laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	,880**
		Sig. Bilateral		.000
	Clima laboral	N	27	27
		Coefficiente de correlación	,880**	1.000
		Sig. Bilateral	.000	
		N	27	27

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recopilación de datos obtenidos por la investigadora.

Los hallazgos derivados de la validación de la hipótesis general permiten ultimar que hay una correspondencia directa entre la colaboración grupal y el clima organizacional en el personal de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román - Juliaca durante el 2023.

6.2.2. Objetivo específico 1

Tabla 7

relación entre comunicación y clima laboral

			Comunicación	Clima laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,905**
		Sig. Bilateral		.000
	Clima laboral	N	27	27
		Coefficiente de correlación	,905**	1.000
		Sig. Bilateral	.000	
		N	27	27

** Significancia de correlación al 0.01

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recopilación de datos derivados por la investigadora.

Los resultados de la comprobación de la hipótesis específica 1 permiten establecer que hay una correspondencia directa entre la comunicación y el clima organizacional en los

colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca durante el 2023.

6.2.3. Objetivo específico 2

Tabla 8

relación entre motivación y clima laboral

		Motivación	Clima laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Motivación	Sig. Bilateral	,920**
		N	.000
Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Clima laboral	Sig. Bilateral	,920**
		N	.000

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recopilación de datos derivados por la investigadora.

A partir de las derivaciones de la validación de hipótesis específica 2, se determina que: la motivación está directamente vinculada con el ambiente laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román – Juliaca, año 2023.

6.2.4. Objetivo específico 3

Tabla 9

relación entre liderazgo y clima laboral

		Liderazgo	Clima laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Liderazgo	Sig. Bilateral	,910**
		N	.000
Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Clima laboral	Sig. Bilateral	,920**
		N	.000

** Significancia de correlación al 0.01



Nota: Recopilación de datos derivados por la investigadora.

La validación de la hipótesis específica 3 permite ultimar que hay una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio de San Román - Juliaca durante el año 2023.

6.3. Discusión de resultados

Las derivaciones del estudio permiten aceptar la hipótesis alternativa general, confirmando que hay una correspondencia significativa entre el trabajo colaborativo y las condiciones laborales del personal de la GDS del Municipio de San Román - Juliaca a lo largo del año 2023. Esos hallazgos están relacionados con lo que afirma Mánica (2005): "la habilidad de los individuos para lograr, junto con otros, los objetivos que han establecido de manera conjunta, en un ambiente de seguridad, consideración y colaboración". (p. 5). Por otro lado, las derivaciones conseguidas en el estudio se relacionan con el trabajo llevado a cabo por Rivera (2016), quien evidencia que la cooperación dentro del grupo impacta en el ambiente organizacional, y esta relación se valida mediante el estadístico chi-cuadrado de Pearson. De igual manera, mostró que el grado de cooperación en el equipo era bajo, debido a la falta de compromiso y empoderamiento de los colaboradores, quienes sienten inseguridad en sus contratos. Las derivaciones evidenciaron un clima organizacional desfavorable, caracterizado por deficiencias comunicacionales, ausencia de solidaridad interpersonal e insuficiente estimulación laboral intrínseca y extrínseca. Al respecto, Salazar (2017) corroboró la interrelación entre el ambiente laboral y el trabajo colaborativo. El análisis cuantitativo reveló que el 50% del personal percibió condiciones organizacionales promedio, en tanto que el 58% evaluó favorablemente la dinámica de cooperación grupal.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se confirma la hipótesis alternativa del estudio, que postula un vínculo relevante entre la comunicación íntima en los equipos laborales y el ambiente organizacional del personal de la GDS del Municipio de San Román - Juliaca a lo largo del 2023. Este resultado encuentra respaldo en Collado y Fachelli (2019), quienes señalan que "los principales atributos que los equipos valoran son la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo", aspectos que se complementan con elementos como "confianza, relaciones interpersonales positivas, apoyo mutuo y trato respetuoso" (p. 16). Adicionalmente, los datos se alinean con los hallazgos de Tapia (2017), quien determinó que hay una correspondencia estrecha entre el ambiente laboral y las dinámicas interpersonales,



evidenciando que en un 58% de los casos analizados estas variables presentaron niveles deficientes.

En concordancia con la hipótesis específica 2, se aprueba la hipótesis alternativa del análisis, evidenciando que la motivación y la cooperación grupal guardan una correspondencia significativa con el clima organizacional de los colaboradores de la GDS del Municipio Provincial de San Román – Juliaca en el 2023. Este resultado se alinea con las afirmaciones de Fachelli y Collado (2019), quienes sostienen que: "la actitud individual y la colaboración en la ejecución de tareas para alcanzar metas comunes, compartiendo saberes, aceptando obligaciones, solucionando dificultades emergentes y aportando al progreso grupal" (p. 3). Adicionalmente, los datos coinciden con la investigación de Jorge (2016), que identifica como elementos clave para un entorno laboral positivo: la identificación institucional, la dedicación, las interacciones armónicas y la comunicación efectiva. El autor también resalta la importancia de integrar equipos multidisciplinarios para fomentar la participación en los logros institucionales.

Finalmente, en correspondencia con la hipótesis específica 3, se valida la hipótesis alternativa del estudio, evidenciando que el estilo de dirección influye elocuentemente en la dinámica colaborativa y el clima organizacional de los laboradores adscrito a la GDS del Municipio de San Román - Juliaca durante el 2023. Este postulado encuentra sustento en las investigaciones de Malpica, Rossell y Hoffmann (2014), quienes afirman que: "resulta fundamental cultivar permanentemente un sistema de valores (principios individuales) que se materialicen en el comportamiento cotidiano, incluyendo la apertura para atender y reaccionar positivamente a las perspectivas de los demás miembros del equipo". (p. 80). Las derivaciones coinciden con el estudio de Rojas (2018), que identificó una correlación moderadamente positiva ($r=0.69$) entre la eficiencia directiva y el ambiente organizativa. Respecto a las clarivencias sobre el ambiente organizacional, el 84.8% del personal docente lo califica como generalmente apropiado, un 2.5% como óptimo, y un 12.7% lo considera persistentemente inadecuado.



CONCLUSIONES

PRIMERO: El estudio logró comprobar una relación estadísticamente significativa entre el trabajo colaborativo y el ambiente laboral en los laboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio Provincial de San Román - Juliaca (2023). El coeficiente Tau-b de Kendall ($t_b = 0.543$) revela una correlación moderadamente fuerte entre estos factores, sustentada por un valor p unilateral de 0.000. Dado que este resultado es menor al umbral de significación ($\alpha = 0.05$), se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa (H_a), demostrando cuantitativamente esta asociación.

SEGUNDO: El proceso de datos demostró una relación estadísticamente significativa entre la colaboración grupal y los estilos comunicativos en el ámbito laboral de los oficinistas de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio Provincial de San Román - Juliaca (2023). El indicador Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.278$) demuestra una vinculación de magnitud notable, sustentada por una significancia estadística altamente confiable ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Estos hallazgos justifican denegó de la hipótesis nula y la aprobación de la hipótesis alternativa (H_a), estableciendo con elevada certeza la existencia de dicha conexión.

TERCERO: El estudio demostró una correspondencia significativa desde un punto de vista estadístico entre la cooperación en equipo y el grado de motivación de los laboradores en su ambiente de trabajo adscrito a GDS del Municipio de San Román - Juliaca durante el año 2023. El coeficiente Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.535$) enseña una asociación de magnitud considerable entre estas variables, respaldada por un nivel de significancia extremadamente robusto ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Estas derivaciones permiten impugnar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa (H_a), confirmando así con un 99.9% de confianza la existencia de esta relación directa.

CUARTO: El estudio cuantitativo detectó una relación estadísticamente relevante entre la cooperación en equipo y la práctica de habilidades directivas en el ámbito laboral de los empleados de la GDS del Municipio Provincial de San Román - Juliaca (2023). El coeficiente Tau-b de Kendall ($\tau_b = 0.351$) revela una asociación moderadamente fuerte entre estas variables, defendida por un nivel de significancia estadística altamente confiable ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Estos



resultados permiten impugnar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa (Ha), confirmando con un 99.9% de confianza la existencia de esta relación directa.



RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere a la GDS optimizar la ayuda grupal y el ambiente laboral de los laboradores. Esto se debe a que, si no hay una buena cooperación en equipo, no habrá un buen clima laboral. Para que la colaboración grupal sea efectiva, es necesario involucrar de manera activa y voluntaria a los empleados, con el objetivo de que compartan los mismos principios y tengan metas comunes, y así consideren las responsabilidades y tareas que les corresponden.

SEGUNDO: Está comprobado que la colaboración grupal está vinculada con la comunicación del ambiente laboral de los colaboradores de la GDS del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023. Dado que, si no hay una comunicación eficaz en el trabajo en equipo, no habrá un buen ambiente laboral. Con el propósito de mejorar, se sugiere a la GDS brindar más diálogo, seguridad, solidaridad, respaldo y un trato cercano a los trabajadores de la organización.

TERCERO: Se ha demostrado que el trabajo en conjunto está relacionado con la motivación en el clima laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, durante el 2023. Dado que, si no hay motivación en un trabajo en equipo efectivo, no habrá un buen ambiente laboral. Con el objetivo de mejorar, se sugiere a la GDS asignar responsabilidades, organizar y coordinar las tareas, conjuntamente de avivar las relaciones interpersonales entre los empleados.

CUARTO: Está comprobado que la colaboración grupal está vinculada con el liderazgo del ambiente laboral de los laboradores de la GDS del Municipio Provincial de San Román – Juliaca, año 2023. Puesto que, si no hay disposición para un trabajo en equipo eficaz, no se logrará un buen ambiente laboral. Con el propósito de mejorar, se sugiere a la GDS fomentar en el equipo laboral una actitud proactiva, para facilitar la adaptación del personal a sus funciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J.M. (2011). *100 fallos en la gestión de personal*. (1.a ed.). Madrid-España: Business & Marketing School.
- Arano Chávez, R., Escudero, J., & Delfín Beltrán, L. (2016). El origen del clima laboral, según las teorías de la administración: un acercamiento.
- Bernal Gonzáles, I., Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). El ambiente de trabajo y su relación con la excelencia en la atención de salud pública: desarrollo de un marco conceptual. *Estudios Gerenciales*, Vol. 31, No. 134, 8-19.
- Bernal, C. (2016). *Metodología del estudio: Gestión, Economía, Ciencias Sociales y Humanidades*. 4ta Ed. Colombia: Editorial Pearson.
- Carillo Pacheco, M., Salinas García, R., Real Cabello, G., Belmont Cortés, E., & González Juárez, M. (2013). Estructura e implicación en el trabajo. Un análisis de caso. *Entreciencias*, Vol. 1, No. 1, 61-75.
- Bonilla, J.L., & Paz, M.L. (2018). La administración del talento humano basada en habilidades y la motivación del personal del área administrativa del Hospital II Luis Heysen Inchaústegui en Pimentel. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5211/Bonilla%20Sono%20%26%20Paz%20Cabezas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, J. (22 de septiembre del 2021). *Supervisión administrativa: su papel fundamental en el desarrollo empresarial*. Corponet. <https://blog.corponet.com/la-importancia-del-control-administrativo>
- Carvajal, L. (s.f.). *El método de razonamiento deductivo en la investigación. Promoción de la práctica literaria y científica*. <https://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración del talento humano: El personal como activo estratégico en las empresas*. (8.a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Manejo de talento humano*. (5.a ed.). Santafé de Bogotá-Colombia: McGraw/Interamericana S.A.
- Hurtado Alendez, J., & Dávila Cardich, C. (2018). *Guía de las prestaciones laborales fundamentales*. Lima: BDO.



- Jiménez Bonilla, D., & Jiménez Bonilla, E. (2016). Entorno de trabajo y su efecto en la motivación del personal en empresas de bienes masivos. *Revista Ciencia UNEMI*, 26-34.
- Jorge Alvarez, A. (2016). Factores determinantes del ambiente de trabajo en unidades de servicios corporativos. México: IPN. Obtenido de <http://148.204.210.201/tesis/1460388325970TESISPRIN.pdf>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Entorno laboral y apertura al cambio estructural en empleados de empresas bogotanas, Colombia. Documento investigativo. *Acta. Colomb. Psicol.*, Vol. 19, No. 1, 79-90.
- Gonzáles Peláez, D., & Ospina Nieto, Y. (2015). Trabajo en equipo en el ámbito organizacional, con énfasis en el área de recursos humanos. *Compilación Científica en Ciencias Sociales*, Vol. 2, No. 1, 119-142. Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la metodología del estudio científica*. (1.ª ed.). Argentina: Brujas.
- Keiler (2003) *Técnicas de indagación en el campo de las ciencias sociales* (4º ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- López, J. (2005). Estimulación laboral y manejo del capital humano a partir del enfoque teórico de Herzberg. *Gestión del tercer milenio*, 8(15), 25 – 36. <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- Málaga, J.T., Vera, G. & Oliveros, R. (2008). Clases, enfoques y técnicas utilizadas en la investigación *Científica. Acción y Pensamiento*, 5(1), 145-154. http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf.
- Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann, I. (2014). Equipos eficaces orientados a resultados sobresalientes. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol. 7, No. 14, 69-83. 72
- Mánica Zuccoloto, C. (2005). Creación y verificación de validez



Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión comunicación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023? ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión motivación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023? ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión liderazgo del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: ✓ Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión comunicación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023 ✓ Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión, motivación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023. ✓ Establecer la relación que existe entre el Trabajo en equipo y la dimensión liderazgo del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: ✓ El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión comunicación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023. ✓ El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión motivación del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023. ✓ El Trabajo en equipo se relaciona directamente con la dimensión liderazgo del clima laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, año 2023.</p>	<p>A. VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPO DIMENSIONES E INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RELACIONES INTERPERSONALES <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinación de perfil de puestos ✓ Elaboración del organigrama de los puestos. ✓ Asignación de funciones/responsabilidades ✓ Elección de los métodos de trabajo. • ESTILOS DE DIRECCION <ul style="list-style-type: none"> ✓ Turno y permanencia en el trabajo. ✓ Comunicación en el trabajo. ✓ Relaciones interpersonales. ✓ Capacidad de toma de decisiones. • SENTIDO DE PERTINENCIA <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de desempeño. ✓ Revisión de informes. ✓ Supervisión y/o monitoreo ✓ Medidas correctivas <p>B. VARIABLE PENDIENTE: CLIMA LABORAL DIMENSIONES E INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COMUNICACIÓN <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación para el puesto de trabajo. ✓ Resultados significativos en lo personal. ✓ Autorrealización ✓ Proactividad. ✓ Aptitudes. • MOTIVACIÓN <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento laboral. ✓ Remuneración. ✓ Satisfacción del trabajo realizado por el jefe inmediato superior. ✓ Premios/Incentivos laborales. ✓ Actividades recreativas. ✓ Capacitación al personal. • LIDERAZGO <ul style="list-style-type: none"> ✓ Solidaridad. ✓ Equidad y justicia. ✓ Trabajo en equipo. ✓ Capacidad de liderazgo. ✓ Resolución de conflictos. 	<p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</u> No experimental</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</u> Investigación de tipo básica.</p> <p><u>NIVEL DE INVESTIGACION:</u> Descriptiva - correlacional</p> <p><u>POBLACION:</u> 90 trabajadores.</p> <p><u>MUESTRA:</u> 27 trabajadores.</p> <p><u>TECNICA:</u> Encuesta.</p> <p><u>INSTRUMENTO:</u> Cuestionario de encuesta.</p>



Anexo 2: Matriz de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	2	2
2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3
4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4
7	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3
8	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
9	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
10	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
11	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2
12	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	1	3	3
13	1	5	2	3	3	5	3	5	4	2	1	1	1	2	2	2	5	2
14	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	2	3
15	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1
17	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2
18	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
20	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3
21	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
22	3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24	4	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2
25	5	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1
26	2	3	1	2	2	5	4	5	4	3	2	2	2	1	3	2	5	2



27	4	2	2	5	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	5	4	2	1
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	5	5	1	1	2	2	3
2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	1
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1
4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2
5	3	3	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
6	4	3	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
7	5	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3
8	2	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9	4	2	5	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
10	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
11	5	2	3	5	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2
12	2	5	5	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	1
13	3	4	2	3	5	4	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2
14	3	4	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	5	4	1
15	4	4	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	1
16	5	3	2	1	1	1	5	4	3	2	2	2	2	1	2	3	3
17	2	3	4	1	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	5	4	1
18	4	4	4	2	1	1	2	3	3	1	1	1	4	3	5	2	1
19	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	5	5	1	1	2	2	3
20	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	1
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1
22	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2
23	3	3	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
24	4	3	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
25	5	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3
26	2	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3



27	4	2	5	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



Anexo 3: Instrumento de acopio de datos

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO QUE SE REALIZA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023.

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

1.2. CARGO:

II. INSTRUCCIONES

Estimado (a), le pido amablemente que conteste los siguientes puntos marcando con una (X) la opción que, según su juicio personal, considera más acertada. Le agradecemos su participación, y el objetivo de esta encuesta es únicamente con fines de investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN

Bueno = 1

Malo = 2

Regular = 3

III. PARTE TÉCNICA

TRABAJO EN EQUIPO

ESCALA DE VALORACIÓN

ITEMS

Bueno
Malo
Regular

IDENTIDAD

¿Esta Ud. Involucrado en la realización de las actividades programadas en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca? 1 2 3

¿Ud. cree que los directivos realizan estrategias de involucramiento frente al personal administrativo de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿El gerente de la gerencia de desarrollo social, promueve la participación activa en trabajos culturales, sociales y deportivos de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Ud. ¿Se siente comprometido al cumplir las funciones que le corresponde dentro de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿Ud. Siente que el gerente y los demás funcionarios están comprometidos con la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca en la cual laboran?



¿Su labor está orientada al fortalecimiento de la buena imagen de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

EJECUCION

¿Ud. Considera que el trabajo en equipo es más favorable que el individual?

¿En la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca Ud. Participa en los trabajos en equipo?

¿Ud. participa activamente en los trabajos propuestos por el gerente de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿El gerente promueve estrategias para que el trabajo sea productivo en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿Ud. Participa en la planificación y ejecución de trabajos productivos en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Cree Ud. ¿Que el trabajo que realiza en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca es productivo?

RESOLUCION

¿Ud. Cree que las decisiones que se toman dentro de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca se realiza en democracia?

¿Ud. Cree que los gerentes y funcionarios dentro de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca toman las decisiones de manera acertada?

¿Las decisiones profesionales que tomas crees que contribuyen a la buena marcha de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿El gerente suele motivar al personal administrativo hacia el buen cumplimiento de sus labores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿Ud. Considera que la motivación al trabajo es un factor que influye en el rendimiento de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Ud. ¿Se siente motivado al realizar el trabajo dentro de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Nota: Elaboración propia



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL SE REALIZA A LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, AÑO 2023.

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

1.2. CARGO:

II. INSTRUCCIONES

Estimado(a), le pido que conteste las siguientes preguntas señalando con una (X) la opción que, según su juicio personal, considere más adecuada. Le agradecemos su colaboración y el objetivo de esta encuesta es únicamente con fines investigativos.

ESCALA DE VALORACIÓN

Bueno = 1

Malo = 2

Regular = 3

III. PARTE TÉCNICA

CLIMA LABORAL

ESCALA DE VALORACIÓN

ITEMS

Bueno
Malo
Regular

COMUNICACIÓN

¿El gerente, como líder de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca entabla una comunicación adecuada con los trabajadores?

¿Existe comunicación adecuada entre trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Ud. ¿Se comunica con facilidad y sin temor con todos sus colegas dentro de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿El gerente se comunica de manera directa con los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

¿Los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca se interrelacionan por medio de la comunicación directa?

¿Los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca se comunican directamente o con facilidad con los gerentes?



MOTIVACION

¿Los funcionarios motivan al cumplimiento de su trabajo de manera que lo realiza con esmero?

Ud. ¿Como trabajador de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca realiza sus funciones por motivación propia?

¿Ud. Cree que el gerente de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca cumple sus funciones de manera acertada?

Ud. ¿Se siente satisfecho con la labor que cumple en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Ud. ¿Es acreedor de estímulos cuando cumple una labor positiva en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

LIDERAZGO

¿La actitud del gerente de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores?

Ud. ¿A su criterio el gerente de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca se esfuerza en fortalecer un buen clima laboral?

¿Ud. Cree que el gerente y funcionarios de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca fortalecen alguna actitud de liderazgo que demostró?

¿El gerente de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca promueve el trabajo en equipo?

¿En su centro de trabajo gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca existen trabajadores que promuevan la mejora de las relaciones interpersonales?

¿Cómo trabajador tuvo la oportunidad de liderar un equipo de trabajo dentro de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca?

Nota: Elaboración propia



Anexo 4: Validación de expertos

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA:

- 1.1. Experto: DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- 1.2. Especialidad: ECONOMIA
- 1.3. Cargo actual: DOCENTE
- 1.4. Grado académico: DOCTOR

Escala de medición:

Autor de instrumento: Mayme Calla Canoga

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

Nota: para cada criterio considerar la escala de 0.0 a 2.0 en donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	Muy deficiente 0.0	Deficiente 0.1	Regular 1.0	Buena 1.5	Muy buena 2.0
1. CLARIDAD. Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD. Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD. Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN. La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de indicadores que se quiere medir.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL. La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores QUE se quiere medir.				X	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA. Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA. Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8. METODOLOGÍA. Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
9. ESTRUCTURA FORMAL. El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD. El instrumento es elaborado por el autor o de lo contrario se menciona la fuente.				X	

III. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C= 75%) ()
- b. Desaprobado (C= 25%) ()


.....
Experto

Nº de DNI: 02709816

Nº de celular: 950087323

Julínca, 05-A0212 del 2024



FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA:

- 1.1. Experto: S. LUCASO AGUILAR PINTO
- 1.2. Especialidad: ADMINISTRACIÓN
- 1.3. Cargo actual: DOCENTE
- 1.4. Grado académico: DOCTOR

Escala de medición:

Autor de instrumento: Mayme Ccalla Canaza

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

Nota: para cada criterio considerar la escala de 0.0 a 2.0 en donde:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	Muy deficiente 0.0	Deficiente 0.1	Regular 1.0	Buena 1.5	Muy buena 2.0
1. CLARIDAD. Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD. Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.				X	
3. ACTUALIDAD. Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN. La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de indicadores que se quiere medir.				X	
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL. La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores QUE se quiere medir.				+	
6. COHERENCIA SEMÁNTICA. Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.				+	
7. CONSISTENCIA TEÓRICA. Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				+	
8. METODOLOGÍA. Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				+	
9. ESTRUCTURA FORMAL. El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.				X	
10. ORIGINALIDAD. El instrumento es elaborado por el autor o de lo contrario se menciona la fuente.				+	

III. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C= 75%) ()
- b. Desaprobado (C= 25%) ()

[Signature]
.....
Experto

Nº de DNI: 02291995

Nº de celular: 981 553033

Julina, 05 ABRIL del 2024



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital []

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MAYUMÉ CALLA CAJAZA

Dirección: VILQUECHICO - HUANCANÉ

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70323265

Teléfono: 923261160 email: mayumy Calla@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: DR. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA LABORAL, TRABAJO EN EQUIPO, MUNICIPALIDAD

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestria Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

16 de Junio 2025

Fecha