



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



#### TESIS

#### CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE EMERGENCIA MUJER DE LA PROVINCIA DEL CUSCO

2023

PRESENTADA POR:

SONIA HUAYAPA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL

CON ESPECIALIDAD EN: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PUNO, PERÚ

2024



**SONIA HUAYAPA QUISPE**

**CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS  
TRABAJADORES DEL CENTRO DE EMERGENCIA MUJER DE LA...**

5.- TRABAJO SOCIAL

5.- TRABAJO SOCIAL

Universidad Nacional del Altiplano

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8254:487771355

110 páginas

Fecha de entrega

27 ago 2025, 11:17 p.m. GMT-5

27.841 palabras

Fecha de descarga

27 ago 2025, 11:28 p.m. GMT-5

145.345 caracteres

Nombre del archivo

CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE EMERGENC....docx

Tamaño del archivo

1.6 MB

  
T.S. Ysabel C. Hito Montaña  
DOCENTE  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL



## 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

T. S. Ysabel C. Hito Montaña  
DOCENTE  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL





# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

#### TESIS

#### CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE EMERGENCIA MUJER DE LA PROVINCIA DE CUSCO

2023

PRESENTADA POR:

SONIA HUAYAPA QUISPE



PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL

CON ESPECIALIDAD EN: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....  
Dra. VICTORIA DELFINA QUISPE ARAPA

PRIMER MIEMBRO

.....  
Dra. JUANA VICTORIA BUSTINA VARGAS

SEGUNDO MIEMBRO

.....  
M.Sc. BEATRIZ VILMA MAMANI MARON

ASESOR DE TESIS

.....  
Dra. YSABEL CRISTINA HITO MONTAÑO

Puno, 10 de diciembre de 2024.

ÁREA: Ciencias Sociales.

LÍNEA: Derecho.

SUB-LÍNEA: Derechos humanos y fortalecimiento democrático.



## DEDICATORIA

*Con eterna gratitud, amor y cariño a mi amada familia, quienes han sido mis pilares para seguir adelante, motivarme con buenos sentimientos, hábitos, valores y hacer de mí una mejor persona y todos aquellos que de una u otra forma han contribuido al logro de mis objetivos.*

*Sonia Huayapa Quispe*



## AGRADECIMIENTO

*A Dios por la vida, por permitirme llegar a este punto, por no faltarme nunca, estar presente en todo momento y circunstancias.*

*A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Altiplano y a los docentes, por su orientación, tiempo, dedicación y el intercambio de sus conocimientos, que se refleja en el presente trabajo de investigación.*

*A mi familia y a todos aquellos que me animaron y apoyaron durante todo este camino.*

*A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno por los conocimientos impartidos y por la oportunidad que me han brindado para mi desarrollo profesional y personal.*

*A mi asesora Dra. Ysabel Cristina Yto Montaña por el apoyo en la construcción de este trabajo de investigación.*

*A los miembros del jurado de tesis Dra. Victoria Delfina Quispe Arapa presidenta del jurado, a la Dra. Juana Victoria Bustinza Vargas primer miembro del jurado a la Dra. Beatriz Vilma Mamani Maron segundo miembro del jurado.*

***Sonia Huayapa Quispe***



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
ACRÓNIMOS	ix
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco Teórico	5	
	1.1.1	Clima laboral	5
	1.1.2	Trabajo en equipo	12
1.2	Antecedentes	19	
	1.2.1	Internacionales	19
	1.2.2	Nacionales	22
	1.2.3	Locales	26

### CAPÍTULO II

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	28	
2.2	Enunciados del problema	29	
	2.2.1	Pregunta general	29
	2.2.2	Preguntas específicas	29
2.3	Justificación	29	
2.4	Objetivos	30	
	2.4.1	Objetivo general	30
	2.4.2	Objetivos específicos	30
2.5	Hipótesis	30	
	2.5.1	Hipótesis general	30



2.5.2	Hipótesis específicas	30
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
3.1	Lugar de estudio	32
3.2	Población	32
3.3	Muestra	33
3.4	Método de investigación	33
3.4.1	Tipo de investigación	33
3.4.2	Alcance de la investigación	33
3.4.3	Diseño de investigación	33
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	34
3.5.1	Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos	34
3.5.2	Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros	35
3.5.3	Aplicación de prueba estadística inferencial	35
3.5.4	Procesamiento estadístico	36
3.5.5	Análisis de datos	36
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
4.1	Resultados	44
4.1.1	Resultados para el objetivo específico 1	44
4.1.2	Resultados para el objetivo específico 2	50
4.1.3	Resultados para el objetivo específico 3	56
4.1.4	Resultado para el objetivo general	61
4.1.5	Comprobación de la hipótesis específica 1	63
4.1.6	Comprobación de la hipótesis específica 2	64
4.1.7	Comprobación de la hipótesis específica 3	65
4.1.8	Comprobación de la hipótesis general	66
4.2	Discusión	68
4.2.1	Del objetivo general	68
4.2.2	Del primer objetivo específico	69
4.2.3	Del segundo objetivo específico	70
4.2.4	Del tercer objetivo específico	72
CONCLUSIONES		74



RECOMENDACIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	85

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Estadístico de fiabilidad: Alpha de Cronbach de la variable independiente: “Clima laboral”	37
2. Estadístico de fiabilidad: Alpha de Cronbach de la variable dependiente: “Trabajo en equipo”	38
3. Estadístico de fiabilidad: Alpha de Cronbach de ambas variables	39
4. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para variables y dimensiones	40
5. Baremación de la variable independiente “Clima Laboral”	41
6. Baremación de la variable dimensión 1 “Comunicación laboral”	42
7. Baremación de la variable dimensión 2 “Comunicación laboral”	42
8. Baremación de la variable dimensión 3 “Comunicación laboral”	42
9. Baremación de la variable dependiente “Trabajo en equipo”	43
10. Comunicación laboral en el Trabajo en equipo	44
11. Comunicación laboral en las Relaciones Interpersonales	46
12. Comunicación laboral en las Condiciones de trabajo en equipo	48
13. Comunicación laboral en el Liderazgo en equipo	49
14. Condiciones laborales en el Trabajo en equipo	51
15. Condiciones laborales en las relaciones interpersonales.	52
16. Condiciones laborales en las condiciones de trabajo en equipo	53
17. Condiciones laborales en el liderazgo en equipo	55
18. Involucramiento laboral en el Trabajo en equipo	56
19. Involucramiento laboral en las Relaciones Interpersonales	57
20. involucramiento laboral en las condiciones de trabajo en equipo	59
21. Involucramiento laboral en el Liderazgo en equipo	60
22. Clima laboral en el Trabajo en equipo	62
23. Prueba de chi cuadrado hipótesis específica 1	64
24. Prueba chi cuadrado hipótesis específica 2	65
25. Prueba chi cuadrado hipótesis específica 3	66
26. Prueba de chi cuadrado hipótesis general	67



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>1.</b> Ubicación geográfica	32



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Matriz de consistencia	85
2. Operacionalización de variables	87
3. Instrumento de recolección de información N° 1	88
4. Instrumento de recolección de información N° 2	90
5. Base de datos	92
6. Declaración jurada de autenticidad de tesis	96
7. Autorización de depósito de tesis en el Repositorio Institucional	97



## ACRÓNIMOS

CAS	: Contrato Administrativo de Servicio
CEM	: Centro Emergencia Mujer
CTA	: Ciencia Tecnología y Ambiente
Dr.	: Doctor
Dra.	: Doctora
EPG	: Escuela de Posgrado
Et al.	: Otros
gl.	: Grado de Libertad
H1	: Hipótesis Nulo
Ha	: Hipótesis Alterno
H.O.	: Hipótesis general
H.E.	: Hipótesis específica
IEP	: Institución Educativa Privada
Mg.	: Magister
MEF	: Ministerio de Economía y Finanzas
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Población
MINAM	: Ministerio del Ambiente
POLPOL	: Policlínico Policial
S.A.	: Sociedad Anónima

## RESUMEN

El clima laboral, que engloba las percepciones, emociones y actitudes de los empleados hacia su entorno de trabajo, se considera como un factor determinante en la eficiencia del trabajo en equipo. En el Centro Emergencia Mujer de Cusco, institución dedicada a brindar apoyo y protección a mujeres víctimas de violencia, este estudio, realizado en 2023, tuvo como objetivo explorar esta relación y analizar cómo las condiciones laborales y el involucramiento de los trabajadores afectan el rendimiento colectivo. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal. Se aplicó un cuestionario tipo Likert a una muestra censal de 60 trabajadores del Centro Emergencia Mujer, evaluando diferentes dimensiones del clima laboral y su impacto en el trabajo en equipo. Los hallazgos mostraron que un entorno de trabajo favorable y un mayor involucramiento laboral contribuyen significativamente a mejorar la cohesión y efectividad del equipo. El análisis estadístico reveló una relación positiva significativa entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo en equipo ( $p < 0,05$ ). Además, el 46,7% de los trabajadores calificaron el clima laboral como medio, lo que se correlacionó con un trabajo en equipo regular. El estudio concluyó que un clima laboral positivo tiene un impacto directo en la efectividad del trabajo en equipo. Las mejoras en comunicación, condiciones laborales y el involucramiento de los trabajadores son esenciales para optimizar la colaboración y el rendimiento organizacional.

**Palabras clave:** clima laboral, comunicación, condiciones laborales, involucramiento, trabajo en equipo.

## ABSTRACT

Work climate, encompassing employees' perceptions, emotions, and attitudes toward their work environment, is considered a key factor in team efficiency. At Centro Emergencia Mujer in Cusco, an institution dedicated to provide support and protection to women victims of violence, this study, conducted in 2023, aimed to explore this relationship and analyze how labor conditions and employee involvement affect collective performance. The study used a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional design. A Likert-type questionnaire was applied to a census sample of 60 workers from the Centro Emergencia Mujer, evaluating various dimensions of work climate and their impact on teamwork. The findings showed that a favorable work environment and greater employee involvement significantly contribute to improve team cohesion and effectiveness. Statistical analysis revealed a significant positive relationship between work climate and teamwork efficiency ( $p < 0.05$ ). Furthermore, 46.7% of employees rated the work climate as medium, correlating with regular teamwork. The study concluded that a positive work climate directly impacts teamwork effectiveness. Improvements in communication, labor conditions, and employee involvement are essential for optimizing collaboration and organizational performance.

**Keywords:** communication, involvement, labor conditions, teamwork, work climate.

## INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un aspecto fundamental que interviene en el clima laboral y por ende en el bienestar de las organizaciones. En esta línea, las instituciones han de poner sus esfuerzos en crear un espacio de trabajo saludable, para que de esta forma se refleje en la satisfacción de sus colaboradores y en un crecimiento saludable y productivo. Para ello, las organizaciones han de tener en cuenta la pericia, los conocimientos, habilidades y competencias que tienen cada uno de los miembros y aprovecharlos en beneficio de la organización y el propio trabajador.

El trabajo ágil en equipo es muy importante para poder identificar las competencias de los trabajadores, pudiendo así llevarlo a cabo en un modo coordinado en la consecución de las metas organizacionales, pero también implica un reto que es preciso llevar a cabo. En el marco del contexto peruano, el crecimiento económico y la globalización han llegado a acostumbrar a las organizaciones a un conjunto de cambios, generando de algún modo la sistematización de sus procesos y fomentando la competitividad apoyada en el desarrollo del capital humano.

Además, la falta de un clima laboral favorable podría dar lugar a conflictos laborales, falta de motivación, rotación de personal e incluso dificultar la comunicación. En el Gobierno Regional de Ancash la ausencia de equipos consolidados dificultó cumplir los objetivos y estos se veían marcados por un bajo rendimiento. En términos de Toro Álvarez (2013) al incumplir los plazos establecidos para el cumplimiento de los objetivos hay frustración y rotación del personal, lo que ahonda en el hecho de que la asignación de tareas de los empleados esté acorde a sus habilidades con el fin de optimizar el cumplimiento de los planteamientos u objetivos institucionales.

Esta investigación ha tratado de reflexionar sobre cómo el ambiente laboral influye en el trabajo en equipo de las personas que integran el equipo multidisciplinario del CEM de la provincia de Cusco, ya que es favorable saber qué aspectos hay que cuidar para que la cohesión entre las personas que son miembros del equipo de trabajo en ese dossier se dé y para que la efectividad de estos de una serie de prestaciones (profesional o social) en sí sea la más deseada. El trabajo de los grupos humanos se pone de manifiesto a las organizaciones que tienen su interés en la contribución de servicios sociales, donde el trabajo en equipo es el vehículo mediante el cual se dan las prestaciones para obtener una eficaz y de calidad para el cliente o usuario. Los resultados de esta investigación



tienen la posibilidad de aportar estrategias con miras a mejorar el clima laboral en la práctica de hecho, donde los empleados pudieran percibir por parte de la organización un ambiente de trabajo favorable, favorecedor y autoritario, promoviendo así la colaboración y el compromiso de los portadores de este.

Este trabajo se ha dividido en cuatro capítulos; el primero de ellos consiste en la revisión de la literatura y el marco teórico que sustenta las variables de este estudio. El segundo los plantea el planteamiento del problema, los objetivos y la formulación de las hipótesis. El tercero versa sobre los materiales y los métodos dados a la investigación y el cuarto consiste en los resultados, y las conclusiones y recomendaciones de las mismas.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco Teórico

##### 1.1.1 Clima laboral

El clima laboral ha sido considerado como un elemento clave en la psicología de las organizaciones, que se produce como el contexto social y psicológico en que desarrollan sus tareas las personas en la organización. Este clima laboral afectará a su vez la forma en que los trabajadores perciben, se sienten motivados y actúan, puesto que el clima laboral es el resultado de las percepciones e interpretaciones que comparten los trabajadores en su trabajo sobre las relaciones interpersonales, el funcionamiento de la organización, el estilo de liderazgo y las pautas de comportamiento que se han internalizado: estas dimensiones han demostrado ser importantes en relación a la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores (Schneider, 1975).

Litwin y Stringer (2008) sentaron las bases de la investigación del clima organizacional. Estos autores mencionaron que el clima organizacional puede favorecer la motivación de los trabajadores, al igual que puede limitarla en función de cómo se gestionen las dimensiones del clima organizacional. Los mismos investigadores aseguraron que el alto apoyo organizacional genera una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso por parte de los empleados con la organización; de donde la importancia de darles coherencia las políticas internas y las prácticas de liderazgo para construir un clima laboral óptimo y saludable.

Siguiendo dicha línea de razonamiento, Schneider (1975) respaldó este punto de vista, señalando que el clima organizacional se conforma por las percepciones compartidas por los trabajadores ajustadas a sus estilos de liderazgo y referencias culturales. Un clima positivo se dará cuando haya una buena alineación entre la cultura organizacional y los valores institucionales, lo que al mismo tiempo propiciará la cooperación y la satisfacción laboral. Las empresas que logran mantener un clima favorable son aquellas que generan un hilo de la conexión existente entre los objetivos y las metas económicas del trabajo y los

valores de los trabajadores, generando así un mayor grado de efectividad organizacional.

James y Jones (1974) postulan que los elementos que conforman el clima organizacional son los que los trabajadores han ido desarrollando como resultado de su experiencia directa con la organización como la organización formal, la política de recursos humanos o el liderazgo, etc., los cuales también forman parte del clima laboral afectando su satisfacción y compromiso.

Por su parte, Babin y Boles (1996) apoyándose en el trabajo anterior, afirman que el clima laboral no sólo mejora la motivación, sino la productividad y la eficiencia, aumentando la motivación intrínseca de las personas y su disposición para colaborar en la consecución de los objetivos organizativos. A su vez, los indicadores, como las recompensas, el reconocimiento y la justicia organizativa van a ser determinantes para propiciar un clima laboral que favorezca los resultados organizativos.

De manera complementaria, Spector (1997) señala que el clima de trabajo afecta a la satisfacción de las personas que trabajan en la organización, y añade que un clima adecuado va relacionado con altos niveles de satisfacción y motivación, mientras que un clima poco favorable se relaciona con tasas más altas de rotación y absentismo laboral; además, las organizaciones que realizan inversiones en el bienestar del personal elevan la productividad y la lealtad de las personas que trabajan en la organización.

Jimenez Palomino (2023) refuerza esta idea al señalar que un clima de trabajo adecuado además no sólo mejora la satisfacción de los trabajadores, sino que también se convierte en un recurso estratégico para la organización, dado que un clima de trabajo adecuado puede hacer sentir a las personas que trabajan en la organización más estimulantes con la toma de decisiones, incrementar y contribuir a un mayor número de éxitos organizacionales. La implicación que se puede extraer de lo anterior es que un clima laboral adecuado se da cuando el trabajo en equipo es alto, pues resulta esencial para la cohesión y la eficacia organizacional (Schneider, 1975).

Esto es así porque, cuando los trabajadores perciben el clima de apoyo, respeto o comunicación abierta, se sienten comprometidos con el trabajo en equipo y pueden aportar sus talentos propios al grupo, lo que incrementa la eficiencia y la creatividad del trabajo (Babin y Boles, 1996). El clima laboral se ve influido por las variables centrales de la comunicación, la confianza, la estabilidad, las condiciones laborales y por el trabajo en equipo, los cuales se relacionan estrechamente con cómo los trabajadores perciben su ambiente (James y Jones, 1974).

Este fenómeno está también muy presente en las organizaciones públicas, pues el clima laboral va condicionado directamente por el trabajo, las competencias, el trabajo en equipo y, por lo tanto, el compromiso respecto a los objetivos de las organizaciones (Spector, 1997). En el caso de las organizaciones públicas, que se rigen por normas y procedimientos pues siguen patrones burocráticos, el clima laboral y el trabajo en equipo son una condición esencial para fortalecer la vinculación del trabajador con el grupo, el compromiso con el equipo y, a través de ello, conseguir el correcto desempeño en la tarea (Jimenez Palomino, 2023).

#### **A. Teorías del clima laboral**

El clima laboral ha sido estudiado a través de diferentes teorías que llevan a considerar los factores que afectan el juicio de los trabajadores sobre el ambiente de trabajo en el que se mueven, siendo éstas las que permiten identificar aquellos elementos que pueden ayudar o no a la configuración de un clima laboral positivo o negativo, lo que finalmente repercute en la motivación, satisfacción y rendimiento de los mismos trabajadores (Schneider y Bartlett, 1968).

Cabe recordar que las bases de este clima laboral y las teorías de un clima que ha de ser compartido son la teoría de campo de Kurt Lewin (Villamizar Acevedo, 2024), la teoría de las percepciones compartidas de Schneider y Bartlett y la teoría del clima organizativo de Palma Carrillo (2004), que han formado parte, han sido básicos para poder comprender este concepto.

### **A.1 Teoría de Campo de Kurt Lewin (1951)**

La teoría de Lewin sobre el campo que se constituye psicológicamente, viene a conciliar el hecho de que el comportamiento de un individuo es fruto de la interacción de las características personales de este individuo con el campo de la situación en que se desarrolla (Villamizar Acevedo, 2024).

Lewin (1951) puntualiza que el clima laboral no constituye una entidad ya establecida, sino que se trata de un espacio en perpetua transformación, ya que, depende de la forma en cómo los empleados entiendan el ambiente laboral que se extiende ante ellos. Ahora bien, aquí, tomando como propia la idea de los mismos autores, entra en juego la comunicación, puesto que esta permite a los trabajadores asimilar todas las tareas que deben realizar, así como también les permite ponerse a la altura del objetivo del equipo.

En esta línea, Villamizar Acevedo (2024) indica que cuando la comunicación es constante y fluida, se cargan de la misma forma la creación de percepciones positivas, la adaptación o la retención de la motivación, así como el sentimiento de compromiso laboral. En este sentido, el modelo de comunicación ofrecido por la comunicación horizontal también favorecerá la creación de clima organizacional en el sentido de un entorno donde los trabajadores se sientan mejor informados, mejor valorados y, en consecuencia, tendrán más probabilidad de participar en el mismo.

### **A.2 Teoría de las Percepciones Compartidas de Schneider y Bartlett (1968)**

La hipótesis de Schneider y Bartlett (1968) -Teoría de las Percepciones Compartidas- considera que el clima es una construcción social en base a las percepciones que los trabajadores tienen de las políticas, prácticas y condiciones del entorno laboral. Desde esta óptica, las condiciones laborales (ejemplo: seguridad, comodidad y recursos materiales) son determinantes de lo que sucede con el clima

organizacional, ya que cuando son adecuadas, la satisfacción y el compromiso se incrementan, lo que tiene como consecuencia mejorar el clima.

Aunado a ello, las representaciones colectivas de esta serie de condiciones son importantes para la motivación y el bienestar, pero también incrementa la cohesión del equipo y la retención en la organización (Chavez Paredes y Yamunaque Perez, 2023).

### **A.3 Teoría del clima organizacional (Palma Carrillo, 2004)**

La teoría del clima organizacional propuesta por Palma Carrillo (2004) entiende el clima como la forma de los empleados de afrontar su entorno de trabajo, lo que, a su vez, define los procesos que significa y, en consecuencia, los resultados que se producen, constituyéndose así en un indicador diagnóstico.

Un clima organizacional típico tiene características tales como las de la realización personal de los trabajadores, el involucramiento en tareas, la calidad de la supervisión, un acceso directo a la información necesaria, así como un conjunto adecuado de condiciones de trabajo (Palma Carrillo, 2004).

La realización personal hace referencia a los ámbitos de las personas donde pueden crecer tanto personal como profesionalmente dentro de la organización, el involucramiento en tareas hace referencia a que puede facilitar el compromiso y la pertenencia (Jimenez Palomino, 2023). La supervisión hace referencia a la ayuda profesional y emocional, cuando se produce un buen enfrentamiento de los empleados con los superiores favorece la motivación y la productividad (Spector, 1997).

La comunicación facilita la comprensión de los objetivos y, con ello, la coordinación entre áreas (Chavez Paredes y Yamunaque Perez, 2023). Las condiciones de trabajo hacen referencia a las dimensiones de un clima organizacional apropiado, un ambiente seguro, un suministro suficiente de los recursos necesarios, etc., para los empleados, de tal forma que tienen un impacto directo en el bienestar y el desempeño (Palma

Carrillo, 2004).

## **B. La importancia del clima laboral**

El clima laboral es un factor determinante en las organizaciones, en la medida en que se nos ofrece un sentido del bienestar, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores.

Un clima positivo no solo supone una mejora en la calidad de vida de los empleados, sino que ha de ser considerado un sostenido incremento de la eficacia organizacional, pues, como nos indican Sánchez Paredes y Ñañez Silva (2022), los trabajadores que perciben un clima laboral favorable, son los que están más motivados, son los que se sienten más comprometidos y con más disciplina, mejorando su rendimiento y generando menos rotaciones; de esta forma, el clima laboral se ha transformado en una herramienta estratégica para mejorar los resultados que espera la organización (Mamani Vilca, 2023).

Asimismo, el clima laboral favorece la cohesión y la actividad del trabajo en equipo. El clima que promueve el respeto, la colaboración y la comunicación abierta genera confianza en el equipo, fomentando una mayor coordinación y efectividad en su ejecución. La aseveración de Pariona Magro (2022) va en ese sentido al argumentar que un clima favorable favorece la resolución de conflictos, la toma de decisiones grupales o la creatividad para el éxito de las metas grupales y la formación de equipos de alto rendimiento.

El clima laboral influye de manera directa sobre la imagen y reputación que presenta una organización. Las empresas que apuestan por el bienestar de sus trabajadores y que cultivan un clima positivo son percibidas como sitios agradables donde trabajar y eso facilitará atraer y retener el talento (Jimenez Bonilla y Jiménez Bonilla, 2016). En un entorno muy competitivo el clima laboral se ha convertido en un atributo estratégico que afecta tanto a la cultura organizacional como a la competitividad de la empresa (Pilligua Lucas y Arteaga Ureta, 2019).

Por otra parte, un clima laboral sano es un factor clave que permite mejorar los resultados organizacionales y a la vez la lealtad de los trabajadores, siendo importante para alcanzar la eficiencia y la eficacia de las instituciones (Reina-Andrade y Macías-Zambrano, 2024).

### **C. Características del clima laboral**

El clima laboral es una construcción de carácter multidimensional que incluye la forma en la que los trabajadores valoran su espacio laboral; incluye factores como la comunicación, el apoyo, el compromiso, la seguridad y las condiciones ergonómicas, para finalmente afectar la satisfacción y motivación (Tarazona Figueroa, 2021).

Es un fenómeno subjetivo, también es dinámico ya que la estructura organizativa o ciertas políticas internas pueden modificarse y, por tanto, interfiere el clima del trabajo del mismo modo, lo que puede cambiarse para mejor mediante la implementación de ciertas intervenciones como hacer cambios en la comunicación interna y/o las políticas de reconocimiento (Mamani Guevara, 2019).

Un clima laboral positivo se asocia con una mayor motivación y un mejor rendimiento, mientras que el clima del trabajo negativo puede engendrar insatisfacción, conflictos y un desempeño bajo (M. B. de S. Araújo y Rocha, 2007).

### **D. Dimensiones del clima laboral**

#### **D.1 Comunicación laboral**

La comunicación es importante en cuanto al clima laboral y en el entorno del lugar de trabajo, dado que permite la comprensión de responsabilidades y de objetivos, la transparencia y la confianza. El argumento de Mamani Vilca (2023) sostiene que una comunicación de doble sentido aumente el compromiso y el sentido de pertenencia, evitándose un malentendido en la interacción laboral y, además, se ajusta a los objetivos de la empresa. Al contrario, con poca comunicación se

genera desconfianza, desmotivación, disminuye la moral y la productividad (Mamani Guevara, 2019).

## **D.2 Condiciones laborales**

Las condiciones laborales abarcan aspectos físicos, sociales y psicológicos, ocupando también la seguridad y el acceso a los recursos en el trabajo. Según Mamani Guevara (2019), unas buenas condiciones laborales disminuyen el estrés y satisfacen a los empleados. Al contrario, unas malas condiciones pueden repercutir negativamente sobre la salud del personal (rotación de personal), afectando la productividad.

## **D.3 Involucramiento laboral**

Se puede entender el involucramiento laboral como el grado de compromiso que tienen los empleados en torno a los objetivos de la organización. Araújo y Rocha (2007) afirman que un alto involucramiento laboral genera altos niveles de satisfacción y baja el absentismo laboral.

La carencia de involucramiento laboral puede aumentar el desinterés/debilidad del rendimiento laboral, por lo que el proceso de involucrar el trabajo se involucra a través del desarrollo de la potencialidad del personal (Araújo y Rocha, 2007).

### **1.1.2 Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo se define como un proceso colaborativo que está enmarcado en diferentes momentos, con la finalidad de alcanzar una meta determinada que se encuentra en común, desde donde se reúnen un grupo de personas que poseen habilidades, competencias y experiencias individuales diversas. De esta forma, los miembros pueden usar sus fortalezas y capacidades para aumentar el esfuerzo de equipo y el rendimiento del mismo, de forma tal que los resultados sean los que no se pudieran alcanzar desde un trabajo aislado (Ochoa Jiménez, 2021).

En el marco de una organización, el trabajo en equipo puede ser considerado como uno de los elementos de mejora por excelencia que se producen

en este tipo de organizaciones, de cara a alcanzar un incremento en la productividad, en su eficiencia, en su calidad de cara a los resultados.

El trabajo en equipo permite integrar diversas visiones o perspectivas de cara a la propia tarea, las operaciones que el grupo está llevando a cabo, así como su aprendizaje para poder innovar también a la hora de resolver los problemas, de donde proviene su capacidad de adaptarse a los cambios, con las propias características que puedan implicar desafíos (Márquez Ortiz et al., 2020). El trabajo en equipo es un elemento esencial para el éxito organizativo, ya que favorece la cohesión y la eficacia en los grupos de trabajo. Paredes-Saavedra et al. (2024) indican que existen factores que determinan la eficacia del trabajo de equipo en los entornos universitarios como la cultura organizacional o clima de trabajo propio de cada nguòi, el liderazgo, la sinergia creativa e incluso la inteligencia emocional.

Por un lado, McGuier et al. (2024) argumentan que el trabajo en grupo bien coordinado en la atención sanitaria y en los servicios humanos media entre la innovación y el rendimiento de la actividad del trabajo en grupo después del éxito organizativo que hay a la postre. Ambos autores resaltan la fuerza del trabajo en grupo como un proceso que favorece el éxito del grupo y la adaptación organizativa, y a la vez el clima organizativo adecuado y las habilidades de colaboración y de trabajo en grupo.

El trabajo en equipo también permite mejorar la adaptación a los cambios de la organización. Los equipos a través de combinar conocimientos y habilidades complementarias pueden dar respuesta con agilidad ante situaciones complejas, lo que aumenta la resiliencia organizacional (James y Jones, 1974). La cooperación resulta ser un factor determinante para proporcionar a la organización un rango de adaptabilidad que explicará la manera en la cual se ejecutarán e implementarán las estrategias de innovación y también cómo se llevarán a cabo la toma de decisiones de un modo más justo o legítimo (Pariona Magro, 2022).

En último lugar la comunicación se convierte en un aspecto determinante, dado que en el trabajo en equipo permite un canal para la interacción entre miembros de un grupo. Sirve para compartir información, coordinar acciones para realizar el propio trabajo y para que el equipo funcione de forma adecuada. Una

buena comunicación, tal y como destacan Macías García y Vanga Arvelo (2021) servirá para dar explicaciones sobre la forma en que los integrantes del grupo han de saber cuál es su responsabilidad, contribuyendo así con actitudes que favorecen la motivación, la cooperación y la satisfacción.

Razón por la cual la ausencia o un mal manejo de la comunicación tiende a crear malentendidos, confusión, mala claridad organizativa y posibles conflictos, que pueden mermar la moral y la productividad de las organizaciones (Sánchez Paredes y Ñañez Silva, 2022). En este sentido, se tiene la visión de que una comunicación adecuada propiciará la posibilidad de que el trabajo en equipo se desarrolle de forma óptima, ya que la persona emisora debe compartir información que ha de ser interpretada por una persona receptora a efectos de que la información sea comprendida y utilizada en el trabajo del propio equipo (Duarte et al., 2012).

## **A. Teorías sobre el trabajo en equipo**

### **A.1 Teoría de la interdependencia de tareas**

La teoría de la interdependencia de tareas establece que el rendimiento de un equipo depende en gran parte de la manera en que los miembros interrelacionan sus funciones. Hackman y Lawler (1971) apuntan que, cuando los miembros son capaces de entender cómo sus funciones individuales se interrelacionan, será mayor la cohesión y será mayor la efectividad del equipo. Este modelo enfatiza la importancia de la adecuada coordinación de los esfuerzos, siendo primordial que el trabajo en equipo se dé de un modo activo e impulsado por la interdependencia, la cual resulta de gran importancia para la consecución de los objetivos comunes (Hackman et al., 1978).

Esto contrasta con las relaciones interpersonales no elevándonos ni a la eficiencia ni a la efectividad, pues requieren una necesidad de confianza y apoyo mutuo en el abordaje de los desafíos, así como en la obtención de resultados.

Similares consideraciones alcanzan Cervantes et al. (2020) al proponer que la “interdependencia” puede tomarse como una de las

características a considerar sobre la función que adoptan los miembros del equipo y su relación con el rendimiento del equipo. Tal interdependencia, como se propone, pasa de ser una característica del equipo a una cualidad del componente interactivo (ver al respecto la figura número 7 y 8 con la definición de funciones de cada uno de los miembros con la de los componentes interactivos).

### **A.2 Teoría de las condiciones de eficacia del equipo**

Hackman et al. (1975) plantean que existen unas condiciones básicas, unas condiciones que deberán estar presentes si queremos maximizar la eficacia del trabajo en equipo. Las menciones anteriormente presentadas son un entorno de apoyo, una adecuada estructura y un liderazgo eficaz; éstas permiten a los miembros acceder a la información y a los recursos para llevar a cabo sus tareas de forma adecuada.

### **A.3 Teoría de la cohesión de Festinger**

El trabajo de grupo desde la cohesión social es el enfoque de Festinger (1962) tomando en cuenta la atracción entre sus miembros y el compromiso con todos los del grupo como factores determinantes del rendimiento del grupo. Para este autor, la cohesión promueve una dinámica donde hay confianza y apoyo, lo que repercute en la motivación de los miembros por hacer su trabajo y por casos hacer alguna contribución. Cuando los miembros de un grupo se sienten emocionalmente interconectados, su disposición para trabajar con los demás aumenta, favoreciendo un rendimiento más elevado.

A este respecto Ochoa Jiménez (2021) indica que los grupos cohesivos tienen una dinámica más saludable y productiva, puesto que hacen más fácil la resolución de conflictos, la lealtad y refuerzan el compromiso por los objetivos que compartimos.

## **B. Características del trabajo en equipo**

### **B.1 Comunicación efectiva**

La comunicación efectiva, entendida como uno de los rasgos principales que garantizan la consonancia de los miembros del grupo en relación con los objetivos y con los procesos de trabajo a través de la utilización de los canales de comunicación, es un aspecto muy importante para poder llegar a un trabajo en equipo bien desarrollado.

Para Ayoví-Caicedo (2019), la comunicación debe ser clara, abierta y respetuosa, de forma tal que los miembros del grupo tomen parte plenamente y sean escuchados a partir de una escucha activa. El proceso comunicativo incluye los aspectos de la comunicación formal (reuniones, correos electrónicos, etc.) y también aquellos aspectos informales, como son aquellos tipos de comunicación que fomentan el compañerismo y fortalecen las relaciones interpersonales de los miembros del grupo.

### **B.2 Confianza mutua**

La confianza mutua resulta ser la base de unas excelentes relaciones en el interior del equipo, tal y como también sostiene Ayoví-Caicedo (2019) quien comparte la idea de que se va desarrollando confianza a partir de la realización de compromisos de forma consistente y a partir del intercambio de ideas en un marco de apertura.

Un entorno de confianza permite a los miembros asumir riesgos y ofrecer soluciones creativas, ya que saben que cuentan con sus compañeros. La confianza mutua también favorece la apertura y la honestidad con lo cual permite conocer los problemas y permite la solución que de manera conjunta puede brindar el equipo, la confianza resulta fundamental en la solución de conflictos, ya que ello permite disminuir la tensión y favorecer la cooperación (Gold, 2005).

### **B.3 Liderazgo compartido**

Para Ayoví-Caicedo (2019), el liderazgo compartido permite compartir responsabilidades de liderazgo entre los miembros del equipo,

en función de las habilidades o experiencias similares que puedan tener. El liderazgo compartido fomenta la participación activa e innovadora del equipo; los miembros del equipo pueden tomar la iniciativa en áreas concretas; lo cual promueve el compromiso y el sentido de responsabilidad.

De esta manera, no sólo se disminuye la presión que puede soportar un solo líder, sino que también se favorece una toma de decisiones colectiva; no es necesario tener en cuenta solamente a un solo individuo. Según D’Innocenzo et al. (2016), el liderazgo compartido implica la creación de un entorno colaborativo que permite que todos los miembros del equipo puedan contribuir al éxito del mismo.

#### **B.4 Responsabilidad colectiva**

La responsabilidad compartida hace que cada componente del equipo se comprometa con la efectividad del grupo en su totalidad. Tal y como afirman J. Araújo et al. (2023), este compromiso compartido da pie a una cultura que reconoce los logros comunes y sus lecciones aprendidas de los errores en conjunto.

La responsabilidad compartida motiva a los miembros a colaborar y fomentar las soluciones a los problemas que puedan incidir en el grupo, sin restringirlas a sus propias áreas de trabajo. Esta responsabilidad compartida también ayuda al grupo a adoptar un sentido de pertenencia, lo que añade resiliencia al propio grupo en su capacidad de afrontar problemas y mantener la motivación aun cuando las cosas son difíciles (Wageman, 2001).

#### **B.5 Compromiso con el objetivo común**

El compromiso con el objetivo colectivo es uno de los elementos centrales para conseguir cooperación dentro del equipo. Ayoví-Caicedo (2019) sostiene que en la medida que todos los miembros del grupo estén alineados con los objetivos y estén dispuestos a poner por delante los intereses colectivos, el grupo experimentará un alto nivel de entrega y esfuerzo.

Este compromiso con el objetivo colectivo, por tanto, no sólo permite poder alcanzar los objetivos fijados, sino también el refuerzo de la cohesión y la satisfacción de los miembros del grupo cuando son capaces de alcanzar los objetivos de forma compartida. Como indican Hackman y Cobb (2003), el compromiso con el objetivo colectivo proporciona un contexto en el que recursos y esfuerzos se emparejan de manera óptima, facilitando el desempeño de equipo.

### **C. Las ventajas del trabajo en equipo**

El trabajo en grupo, uno de los temas más tratados en las últimas décadas, generalmente es considerado algo positivo o conveniente. Entre las principales ventajas del trabajo en grupo, podemos destacar el ver una diversidad de puntos de vista que permiten ver los problemas desde diferentes ángulos, favoreciendo y/o facilitando soluciones innovadoras y creativas Delgado Laime (2020).

La distancia que se produce en el trabajo en equipo, la división de tareas, el trabajo en equipo, el rol -ya se trate de roles informales o formales-. Estas acciones favorecen y/o hacen que el trabajo en equipo sea una ventana a la especialización y a la optimización de los recursos (Cervantes et al., 2020).

De igual forma, el trabajo en equipo, en términos contextuales, favorece la motivación y el compromiso al generar un sentido de pertenencia y compromiso que también se está alcanzando por la capacidad de los miembros para comprometerse hacia los objetivos del equipo (J. Araújo et al., 2023). Igualmente, el trabajo en equipo permite el crecimiento individual y los “members individuals” al fomentar el aprendizaje continuo fruto de la compartición del conocimiento y crear aprendizaje entre los miembros (Ayoví-Caicedo, 2019).

Finalmente, el trabajo en grupo promueve la capacidad de las personas para ser resilientes e ingeniosos, favoreciendo y/o facilitando la superación ante los impedimentos o la adaptación ante los cambios (Delgado Laime, 2020).

## **D. Dimensiones del trabajo en equipo**

### **D.1 Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales son el elemento clave para un trabajo en grupo eficaz, ya que permitirán la cooperación, la negociación, la resolución de conflictos y la negociación de las relaciones humanas de los grupos de trabajo, lo que, en conjunto elemental, favorece la cohesión y el rendimiento de los grupos de trabajo (Castro Ramírez et al., 2021).

### **D.2 Condiciones de trabajo en equipo**

Las condiciones del trabajo incluyen recursos adecuados, la presencia de roles, un entorno seguro... Las condiciones del trabajo en grupo permiten que los miembros estén más atentos a los problemas frente a los miembros que disponen de un entorno menos favorable, aumentando la productividad y/o disminuyendo el estrés. En resumen, las condiciones del trabajo en equipo también aportan autonomía y aplicación por parte de los miembros respecto a los objetivos del equipo (Castro Ramírez et al., 2021).

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Internacionales**

Según Yagual Morán (2022) en su investigación tuvo como objetivo mejorar el clima laboral mediante estrategias que fomentaran la comunicación asertiva entre los docentes. La metodología aplicada fue cuantitativa con un diseño pre-experimental, evaluando la influencia de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo a través de cuestionarios administrados a una muestra de 52 docentes. Los resultados indicaron una relación positiva entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, reflejando mejoras en la cohesión y colaboración docente. Como conclusión, el estudio subraya la necesidad de implementar estrategias de comunicación en el entorno escolar para promover un ambiente colaborativo y fortalecer el trabajo en equipo entre el personal educativo.

Por otro lado, Ochoa Jiménez (2021) estableció la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en docentes, enfocándose en mejorar la

integración y el desempeño colaborativo en el entorno educativo. La metodología empleada fue cuantitativa, utilizando un diseño descriptivo simple en una muestra de 20 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario que medía la colaboración, la coordinación y el esfuerzo dentro del equipo. Los resultados indicaron que el 60% de los docentes mostraron un nivel bajo de trabajo en equipo, destacando la necesidad de mejorar la cohesión y colaboración entre los miembros del personal educativo.

Oña Romero (2022) evaluó la relación del clima laboral y productividad del personal de la empresa INLADEC. El método utilizado fue el cuantitativo y el material de investigación fue un cuestionario sobre clima laboral, el mismo que evaluó dimensiones como motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y condiciones de trabajo y otro de productividad, que elabora sobre talento humano, maquinaria, equipo y materiales, y organización del trabajo. La muestra estuvo constituida por 77 colaboradores. Concluye que no existe relación significativa entre estas dos variables.

Reina-Andrade y Macías-Zambrano (2024) analizaron la correlación existente entre el clima laboral de las instituciones públicas y su influencia en la calidad del servicio que proporcionan las instituciones públicas en Portoviejo. Se llevó a cabo una investigación de tipo cuantitativa mediante la aplicación de cuestionarios sobre el clima laboral y la calidad de servicio en las instituciones públicas. Los resultados indicaron una puntuación de 3.80/5, que equivale al 76% de satisfacción, para el clima laboral y de 3.68/5, equivalente al 73.6% de calidad, para la calidad de servicio. La correlación positiva y significativa del 94.5% señala que a medida que se va mejorando el clima laboral se incrementa también la calidad del servicio.

López Aguas (2023) analizó la forma de los contratistas por prestación de servicios (OPS) en la Dirección de Gestión Humana del ICBF sobre el clima laboral, en particular sobre las motivaciones y satisfacciones que determinan su decisión de permanecer en la entidad, entre otros. La investigación tuvo tres objetivos específicos, que se desarrollaron a lo largo de tres capítulos integrados por las teorías y los resultados obtenidos a través de la aplicación de encuestas y entrevistas. Para ello, durante el mes de enero de 2023 se obtuvo un 50% de la

tasa respuesta a la encuesta aplicada a los contratistas, además de realizar 6 entrevistas como complemento y para tratar de establecer relaciones con los resultados obtenidos en la encuesta.

Para, López Neira (2021) que investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil, destacando la importancia del trabajo administrativo en un entorno educativo superior, especialmente cuando los empleados están en contacto directo con los clientes. El estudio abordó cómo la falta de capacitación o dificultades en las relaciones entre colaboradores y jefes pueden afectar negativamente el clima organizacional y, a su vez, el rendimiento laboral. Utilizando una encuesta paramétrica con 51 colaboradores y análisis cuantitativos a través de SPSS, concluye que un clima organizacional positivo mejora el desempeño laboral.

López Sánchez y Castiblanco Melo (2021) evaluaron el clima laboral y su influencia en la productividad en la empresa denominada Unión Soluciones S.A.S., especializada en consultoría y desarrollo de software, para lo cual se proponen un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional mediante la encuesta a la población en estudio de 56 colaboradores de la empresa. Las encuestas obtuvieron en general un clima laboral sano y destacaron la percepción alta de los conceptos motivación, comunicación, liderazgo y condiciones de trabajo, aunque el factor carrera profesional obtuvo las puntuaciones más bajas, lo que requiere la necesidad de centrarse en mejorar en este aspecto para fortalecer el clima laboral.

Chiquillo Rodelo et al. (2023) analizó cómo el liderazgo en las PYMES en el que se trabaja pueda influir en el clima laboral y en el rendimiento de los trabajadores. El estudio tuvo un enfoque de tipo cuantitativo para la adopción de un paradigma positivista y como diseño analítico-relacional y transversal. Se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert. Los resultados encontraron que el liderazgo en las pymes es poco efectivo, se concluyó que el 52,4% de los trabajadores se posicionaban en desacuerdo al liderazgo en las pymes y se valoró el clima laboral en el 63% de los interrogados como desfavorable. Concluye que,

la falta de liderazgo efectivo está produciendo un clima organizacional negativo e insatisfactorio.

Acuña Botero (2021) llevó a cabo una investigación cualitativa con la intención de identificar las tendencias más significativas en lo relativo a la interrelación del clima del trabajo y la productividad. A través de una revisión documental se analizaron 16 artículos publicados entre los años 2010 y 2021. Los resultados indican que un buen clima del trabajo debe ser gestionado a través de especialistas en salud ocupacional o en recursos humanos proponiendo planes de acción para crear un clima del trabajo con las herramientas necesarias para mejorar el espacio de trabajo. Concluye que un buen clima laboral es el más adecuado para regular y equilibrar la motivación de los empleados y los resultados organizacionales.

Araya Salgado y Medina-Giacomozzi (2019) determinaron la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud en una comuna de Chile. La metodología utilizada fue un diseño analítico, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 110 funcionarios a quienes se les aplicaron escalas adaptadas de satisfacción laboral y clima organizacional. Los resultados indicaron un nivel medio de satisfacción laboral (3,32) y clima organizacional (3,45) sobre un máximo de 5, con correlación significativa entre ambas variables (0,636;  $p \leq 0,001$ ). En conclusión, el estudio evidenció que un clima organizacional favorable se asocia con una mayor satisfacción laboral.

### 1.2.2 Nacionales

Villanueva Almanza (2023) estudiaron la influencia del clima de trabajo sobre el rendimiento docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, llevando a cabo una metodología cuantitativa con un diseño correlacional, mediante los cuestionarios a la que se topó con una muestra de 69 docentes. Los resultados de la investigación señalaron que el clima laboral afecta al rendimiento docente, especialmente en las variables liderazgo, el compromiso y el reconocimiento. Se llegó a la conclusión de que un clima laboral favorable es esencial para alcanzar un rendimiento docente de calidad, recomendando la

ejecución de programas que mejoren entre otros aspectos, también el clima de trabajo en la educación.

Según, Chavez Paredes y Yamunaque Perez (2023) determinaron la relación entre el clima laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental-transversal, aplicando encuestas a una muestra de 35 colaboradores. Asimismo, los resultados mostraron que el nivel de clima laboral y trabajo en equipo era medio, con porcentajes de 57,1 % y 54,3 % respectivamente. No obstante, el análisis inferencial indicó una correlación positiva muy baja entre ambas variables (Rho de Spearman de 0,050), sin significancia estadística ( $p = 0,775$ ). En conclusión, el estudio determinó que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el trabajo en equipo en esta empresa.

Cordova Arones (2022) determinó la influencia de la gestión educativa en el clima laboral del personal docente de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” del distrito de Ate, Lima Metropolitana durante el año 2021. Los resultados de la investigación indican que la pandemia por COVID-19 tuvo una repercusión negativa porque afectó las relaciones laborales, así como las educativas dentro de la institución educativa, por lo que se hace necesario poder adaptarse a nuevos tipos de política y formas de gestión educativa. Como conclusión se recomendó la mejora en la gestión educativa para el refuerzo del clima laboral, tal como se da el contexto de la pandemia.

Jimenez Palomino (2023) determinó cómo influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Juan Bautista – Ica; la metodología utilizada fue cuantitativa bajo el diseño no experimental correlacional y transversal; se encuestó a 55 trabajadores. Para la recolección de datos se usaron dos instrumentos: un cuestionario de Litwin y Stringer para medir el clima laboral y una evaluación de desempeño dirigida a los jefes de área. Los resultados hallaron una correlación positiva significativa ( $r = 0,656$ ;  $p = 0,000$ ), concluyendo que mejorar el clima laboral en la administración pública es clave para mejorar el desempeño y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Cuya Araujo y Hiyane Casanova (2019) explicaron el involucramiento organizacional y la satisfacción laboral en el ámbito del sector público de Perú, utilizaron un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional. La recopilación de la muestra de la organización del involucramiento organizacional y la satisfacción laboral del recurso humano en las instituciones públicas se considera escasa debido a la poca literatura que existe al respecto. De igual forma, los resultados indican que el involucramiento organizacional incide de forma significativa en la satisfacción de los trabajadores, lo cual da paso a que se les aconseje a los empleados a involucrarse y sentirse parte de la organización, esto también se traduce en mayor desempeño laboral y motivación por parte de los trabajadores públicos.

Por otro lado, Montes Valenzuela (2022) analizó cómo el trabajo en equipo afecta a la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca en el área de trabajo. Para ello, utilizó una metodología cuantitativa de tipo no experimental, y para ello, la muestra estuvo constituida por 171 trabajadores de un total de 307. Los resultados expusieron que muchas de las personas trabajadoras no percibían un clima de apoyo o de confianza, lo que hacía que la satisfacción de los mismos se viera deteriorada. Sin embargo, la investigación concluyó que el trabajo en equipo influía mucho en la satisfacción laboral, puesto que el coeficiente de correlación corresponde a 0,700; lo que supone que hay una correlación fuerte y positiva.

Tarazona Figueroa (2021) exploró la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores CAS en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el año 2021. La metodología fue cuantitativa, empleando un diseño correlacional transversal no experimental. Además, la muestra estuvo compuesta por 79 trabajadores. Los hallazgos mostraron una correlación positiva muy alta ( $r = 0,902$ ;  $p < 0,000$ ), estableciendo que un ambiente laboral favorable contribuye significativamente al rendimiento de los trabajadores. En conclusión, el estudio enfatiza la necesidad de mejorar el clima laboral para potenciar el desempeño del personal, sugiriendo intervenciones orientadas a optimizar las condiciones y relaciones laborales en la institución.

Pariona Magro (2022) determinó la relación existente entre el trabajo en equipo y la percepción del clima laboral en docentes de instituciones educativas de nivel primario del distrito de Pilcomayo, Huancayo, Junín. La investigación fue de tipo no experimental y correlacional, para lo cual definió la muestra no probabilística intencional con un total 34 docentes del total de 84 docentes. Mediante el uso del coeficiente de correlación de Spearman se llegó a un determinado valor de  $-0,265$ , que lleva a concluir que hay una relación negativa y de baja magnitud.

Lujan Perez (2023) estableció la relación entre el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores del centro administrativo de la Red de Salud San Francisco durante el año 2021, aplicó la metodología cuantitativa, usó un diseño no experimental correlacional y transeccional. La muestra estuvo compuesta por 70 empleados de la misma ubicación. Se utilizaron los instrumentos CL-SPC (Clima Organizacional) y SL-SPC (Satisfacción Laboral) para la recopilación de datos. Según los resultados, existe una correlación específica y positiva entre el ambiente laboral y la satisfacción en el trabajo, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $r = 0,616$  ( $p < 0,001$ ).

La investigación de Velasquez Pila (2022) analizó la relación que existe entre el clima académico laboral en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Espinar – Cusco y el desempeño profesional docente en el año 2021, la presente investigación fue un tipo de investigación descriptivo-correlacional con una muestra de 53 docentes, utilizando dos cuestionarios con alta fiabilidad (alfa de Cronbach  $0,973$  para clima académico laboral y  $0,970$  para desempeño profesional docente en situaciones de aula. Indicando que a un mejor clima laboral académico corresponde un mejor desempeño de los docentes, que va a repercutir en el rendimiento académico estudiantil y el nivel de esta Institución Educativa.

Uchofen Soto (2023) estudió el clima laboral en la Universidad San Martín de Porres Sede Norte, cuyo propósito fue analizar la realidad del clima laboral entre los asistentes administrativos. Se desarrolló un diseño descriptivo-correlacional, efectuándose encuestas mediante las escalas tipo Likert aplicadas a los 66 trabajadores. Los resultados evidencian la regular y buena calificación del clima laboral de sus trabajadores, encontrándose que el 62% de los colaboradores

que notificaban el buen conocimiento de la estructura organizativa de la universidad y un 49% que nadie notaba que existieran excesivos formalismos en el desarrollo de sus tareas.

Puertas Chiguala (2019) analizó la relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en el ámbito de la preparación de los docentes en instituciones educativas del nivel inicial, a partir del curriculum educativo, de instituciones educativas privadas de la zona noreste de Trujillo. El tipo de investigación fue no experimental y cuantitativa y el cual utilizó un diseño de tipo descriptivo correlacional con una muestra probabilística aleatoria simple de 20 docentes de 5 instituciones educativas. Los resultados indican que existe una correlación positiva significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo con coeficiente de correlación de  $R = 0,803$  y un  $p = 0,000$ .

### 1.2.3 Locales

Según, Tacuri Pinto (2023) analizó la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, 2020, la metodología empleada ha sido de un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La investigación se ha realizado sobre una muestra de 55 trabajadores a los que se les aplicaron cuestionarios basados en la escala de Litwin y Stringer para determinar el clima laboral, además de una evaluación de desempeño realizada por los jefes de área. Los resultados han evidenciado que existe una correlación positiva moderada ( $r = 0,656$ ) y significativa ( $p = 0,000$ ) entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Por otro lado, Mamani Guevara (2019) analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas tras lo cual la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 70 docentes que completaron un cuestionario en escala tipo Likert para la medición de las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral, los resultados muestran una correlación positiva media (Tau-b de Kendall =  $+0,417$ ) lo que sugiere que un clima organizacional favorable presenta una mayor satisfacción de los docentes.



Seguidamente, Delgado Laime (2020) diseñó estrategias de trabajo en equipo con la finalidad de mejorar el clima organizativo en la Institución Educativa Técnica Mixta “Luis Vallejos Santoni” a partir de la percepción que tenía la directiva de que la institución presenta una serie de problemas prendidos a las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo. La investigación tuvo una metodología descriptiva y propositiva y se realizó bajo un enfoque cualitativo que estaba centrado en el análisis de ciertos datos recogidos a partir de encuestas a directivos, docentes, administrativos y estudiantes. Obteniendo como resultado que el clima organizativo está determinado por la existencia de problemas en cuanto a la comunicación y a las relaciones interpersonales.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

Los componentes climáticos en el periodo de referencia de la investigación, así como el trabajo en equipo son determinantes que inciden positivamente en el bienestar de los trabajadores, en la mejora de los niveles de productividad y en la satisfacción de estos, siendo elementos imprescindibles para el fracaso o el éxito de las organizaciones. Para Chavez Paredes y Yamunaque Perez (2023), un clima laboral de bienestar, por aquel clima organizacional que se caracteriza, por ejemplo, por un entorno de apoyo y colaboración, crea condiciones que fomentan la satisfacción y el compromiso de las personas.

En cambio, un entorno laboral negativo puede contribuir a la confrontación, el estrés y la desmotivación, impactando directamente en la calidad de las relaciones interpersonales, reduciendo el rendimiento laboral. Asimismo, el trabajo en equipo no puede darse sin una estructura organizacional que favorezca las relaciones de interdependencia de tareas del trabajo en equipo, así como un liderazgo que propicie la confianza, la coordinación y el compromiso. Si los trabajadores viven en un entorno organizacional donde estas condiciones no se dan, puede dar lugar a situaciones carentes de cohesión, con unas relaciones de comunicación ineficaces, así como la dificultad para alcanzar metas colectivas (Chavez Paredes y Yamunaque Perez, 2023).

En el Centro de Emergencia Mujer del Cusco, también se han detectado problemas que afectan el clima laboral, por ejemplo, la escasa comunicación de los trabajadores y una falta de disposición de algunos trabajadores para cooperar en el trabajo en equipo. Esta falta de comunicación y motivación incide en la consecución de los objetivos institucionales. La presente investigación pretende estudiar en qué medida el clima laboral y el trabajo en equipo inciden en el desempeño de los trabajadores, así como como un cambio en el clima laboral y en el trabajo en equipo repercute positivamente en el bienestar del laboral y la mejora de la productividad y, por consiguiente, en el éxito de la organización y el compromiso de los trabajadores.

## 2.2 Enunciados del problema

Habiendo delimitado y descrito el problema de investigación, los enunciados del problema de investigación planteados son:

### 2.2.1 Pregunta general

- **PG:** ¿En qué medida el clima laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023?

### 2.2.2 Preguntas específicas

- **PE1:** ¿En qué medida la comunicación laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023?
- **PE2:** ¿En qué medida las condiciones laborales influyen en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023?
- **PE3:** ¿En qué medida el involucramiento laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023?

## 2.3 Justificación

El clima organizacional y el trabajo en equipo son las partes más relevantes para conseguir el éxito organizacional, porque el clima laboral afecta de manera directa la motivación, la productividad y la retención del personal. Un clima laboral positivo mejora el rendimiento de las personas en la organización, en cambio, un clima laboral negativo repercute en la salud, como el estrés y una mayor rotación del personal.

La presente investigación se centra en proponer intervenciones en lugar de sea el clima laboral que favorezca un mejor trabajo en equipo y viceversa, entre las que se cuentan programas de capacitación en comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo, entre otras. Con un tipo de diseño cuantitativo no experimental, se empleará un instrumento validado para medir la relación entre clima laboral y trabajo en equipo para poder implementar procedimientos que permitan trabajar en la mejora del clima laboral y el compromiso de los trabajadores.

## 2.4 Objetivos

### 2.4.1 Objetivo general

- **OG:** Determinar la influencia del clima laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023.

### 2.4.2 Objetivos específicos

- **OE1:** Establecer la influencia de la comunicación laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023.
- **OE2:** Identificar la influencia de las condiciones laborales en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023.
- **OE3:** Demostrar la influencia del involucramiento laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco 2023.

## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

- **HG:** El clima laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- **HE1:** La comunicación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.
- **HE2:** Las condiciones laborales influyen significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.



- **HE3:** El involucramiento laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

## CAPÍTULO III

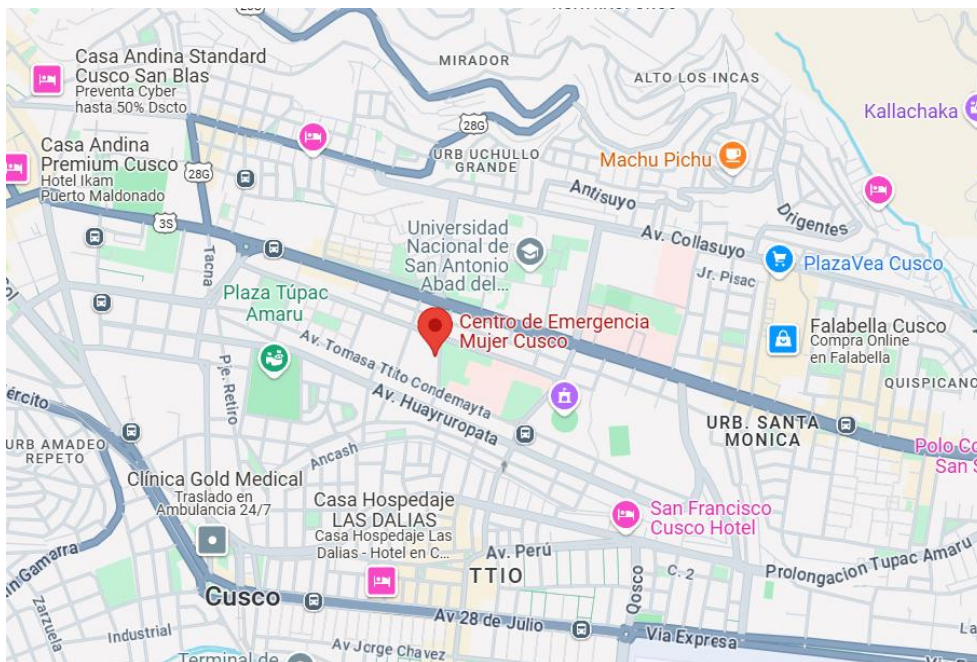
### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

La presente investigación se realizó en el Centro Emergencia Mujer (CEM) de la provincia, región Cusco. Este centro está encargado de brindar apoyo, protección y orientación a mujeres que son víctimas de violencia de género y otros tipos de violencia familiar. Su misión es promover la prevención, atención y recuperación integral de las víctimas mediante la intervención de un equipo multidisciplinario compuesto por trabajadores sociales, psicólogos y abogados.

#### Figura 1

##### *Ubicación geográfica*



*Nota.* Google Maps.

#### 3.2 Población

La población estuvo conformada por 60 trabajadores del Centro Emergencia Mujer, ubicado en la provincia de Cusco. La población es un grupo de individuos, objetos o unidades de estudio que comparten características específicas que los hacen elegibles para ser incluidos en una investigación. En la provincia de Cusco.

### **3.3 Muestra**

En el desarrollo del presente estudio se optó por trabajar con la totalidad de la población objeto de estudio, es decir, los 60 trabajadores del Centro de Emergencia Mujer de la provincia del Cusco (N = 60), utilizando para ello un muestreo censal puesto que hemos incluido a todos los sujetos de la unidad de análisis. La elección del muestreo por completo garantiza un tamaño suficiente y adecuado de la población, por lo que se puede obtener información detallada y de forma exhaustiva de cada uno de los trabajadores; en definitiva, esto va a garantizar una mayor fiabilidad y precisión de los resultados, en el sentido de que se minimizan los riesgos de sesgo y se puede ofrecer una visión con mayores detalles del fenómeno que investigamos (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.4 Método de investigación**

El método utilizado fue el de tipo hipotético-deductivo. Basado en teorías existentes, se trata de establecer hipótesis que, tras ser analizadas mediante pruebas y análisis minuciosos se convierten en otras hipótesis, permitiendo la interpretación del hallazgo y el rigor científico (Márquez Ortiz et al., 2020).

#### **3.4.1 Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica-teórica, cuyo objetivo es comprender y profundizar en los fenómenos, teorías y principios básicos de las propias disciplinas, como por ejemplo en las ciencias sociales (Pino Vega, 2018).

#### **3.4.2 Alcance de la investigación**

El tipo de alcance es el explicativo causal, sobre cómo el clima laboral resulta algo importante en el trabajo en equipo y, a su vez, identificar causas y efectos de los fenómenos (Quezada, 2017).

#### **3.4.3 Diseño de investigación**

El diseño es no experimental y transversal. Se observa las diferentes variables sin ninguna manipulación del investigador, que permite analizar las relaciones entre variables, obteniendo las condiciones actuales de las mismas (Arias Gonzáles y Covinos Gallardo, 2021).

### **3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos**

#### **3.5.1 Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos**

##### **A. Para el objetivo específico 1**

Establecer la influencia de comunicación laboral en el trabajo en equipo de trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, este objetivo está relacionado con la dimensión comunicación laboral cuyos indicadores son: Fluidez, claridad y asertividad, los ítems correspondientes a estos indicadores fueron del 1 al 6 para lo cual se utilizó el cuestionario de Escala de Likert considerando la primera dimensión comunicación laboral y la influencia en el trabajo en equipo.

##### **B. Para el objetivo específico 2**

Identificar la influencia de las condiciones laborales en el trabajo en equipo de trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, este objetivo está relacionado con la dimensión condiciones laborales cuyos indicadores son: Ambiente físico, normas de convivencia y relación de entorno, los ítems correspondientes a estos indicadores fueron del 7 al 12 para lo cual se utilizó el cuestionario de Escala de Likert considerando la segunda dimensión de condiciones laborales y la influencia en el trabajo en equipo.

##### **C. Para el objetivo específico 3**

Demostrar la influencia del involucramiento laboral en el trabajo en equipo de trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco, este objetivo está relacionado con la dimensión involucramiento laboral, cuyos indicadores son: Compromiso, organización y participación, los ítems correspondientes a estos indicadores fueron del 13 al 17 para lo cual se utilizó el cuestionario de Escala de Likert considerando la tercera dimensión de involucramiento laboral y la influencia en el trabajo en equipo.

### 3.5.2 Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros

Durante el proceso de la investigación se utilizó los materiales siguientes: material de escritorio: papel bond A4, plumones, lapiceros, lápiz, borrador, regleta, etc. Equipos como computadora, impresora, cámara fotográfica, etc. (Hernández Sampieri et al., 2014).

### 3.5.3 Aplicación de prueba estadística inferencial

#### A. Chi cuadrada

Para obtener el Chi cuadrada, se realizó la operación estadística de la fórmula de Correlación de Pearson según Sánchez y Reyes (1998).

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

- $\chi^2$  : representa el valor de chi-cuadrado.
- $k$ : el número total de categorías.
- $O_i$ : el valor observado en la categoría  $i$ .
- $E_i$ : el valor esperado en la categoría  $i$ .
- $\Sigma$ : indica la suma de cada término en todas las categorías.

#### A.1 Interpretación de cada parte

- $(O_i - E_i)^2$ : Calcula la diferencia al cuadrado entre el valor observado y el valor esperado para cada categoría. Al cuadrarlo, se asegura que la diferencia sea positiva.
- $E_i$ : En el denominador: Divide el cuadrado de la diferencia por el valor esperado para ponderar la discrepancia relativa. Esto hace que las categorías con valores esperados más grandes tengan un peso proporcional en el total del valor de  $\chi^2$ .

## A.2 Uso estadístico

La prueba de chi-cuadrado es común en estudios de asociación y ajuste de datos categóricos. Una vez calculado el valor de  $\chi^2$ , se compara con un valor crítico en la tabla de chi-cuadrado correspondiente al nivel de significancia y grados de libertad. Si el valor de  $\chi^2$  es mayor que el valor crítico, se rechaza la hipótesis nula, indicando una diferencia significativa entre los valores observados y esperados.

### 3.5.4 Procesamiento estadístico

El análisis estadístico de los datos se realizó mediante dos herramientas principales: Microsoft Excel y los softwares estadísticos STATA V.18 y SPSS V. 27. En una primera fase, Microsoft Excel se usó para construir y organizar detalladamente la base de datos con toda la información recopilada en la investigación, permitiendo una gestión precisa de los datos. A continuación, se llevó a cabo un análisis más exhaustivo y avanzado utilizando STATA. En este software, se obtuvieron tablas de frecuencia y tablas cruzadas que proporcionarán una visión más comprensible de la distribución de los datos. Se realizaron pruebas de hipótesis con el SPSS para comprobar la posible relación y/o el posible patrón significativo entre las variables analizadas, de modo que se facilitó una interpretación más precisa de los resultados.

Tras ello, se realizó un análisis de la distribución de los datos de las dos variables de estudio, para ello se realizó la prueba de la normalidad que determinará si las variables cumplen o no los supuestos de normalidad. Este resultado determinará que tipo de prueba se debe utilizar la paramétrica o no paramétrica.

### 3.5.5 Análisis de datos

#### A. Validación del instrumento

Para la validación de la encuesta aplicada y el uso de escala tipo Likert, se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual establece un índice de consistencia interna del cuestionario. Un valor próximo a la unidad (1,00) corresponde a una buena fiabilidad y, por tanto,

a preguntas correlacionadas y coherentes entre sí. Valores bajos del índice pueden poner de manifiesto posibles deficiencias del diseño del instrumento.

### Tabla 1

*Estadístico de fiabilidad: Alpha de Cronbach de la variable independiente: “Clima laboral”*

Estadístico	Valor
Coefficiente de fiabilidad de la escala (Alfa de Cronbach):	0,9091
Covarianza promedio entre ítems:	0,458782
Número de ítems en la escala:	17

*Nota.* Valores estadísticos obtenidos con STATA a partir de los datos de la encuesta aplicada.

La Tabla 1 muestra el coeficiente Alfa de Cronbach con el objetivo de valorar la fiabilidad de la escala utilizada para evaluar la variable independiente “Clima laboral”. El Alfa de Cronbach de 0,9091 indica una fiabilidad excelente, pues si se obtiene un valor superior a 0,80 puede indicarse que los ítems que componen la escala se correlacionan con alta intensidad entre sí, lo cual, a su vez, también puede interpretarse como que la escala utilizada para evaluar el clima laboral mide el clima laboral de forma consistente.

La covarianza promedio entre los ítems es muy elevada, con sus 0,458782; ya que dicha covarianza puede interpretarse como una relación moderada entre los ítems de la escala, indicando lo que cabe extraerse que cada ítem está alineado con los demás, pero no excesivamente correlacionado, lo cual es adecuado para que se pueda decir que la escala mide correctamente el clima laboral.

El número de ítems en la escala está compuesto por 17 ítems, de forma que debería interpretarse que la escala para medir el clima laboral está constituida por un total de 17 preguntas o afirmaciones. En resumidas cuentas, los resultados de la Tabla 1 indican que la escala utilizada para medir el clima laboral es fiable para el análisis.

**Tabla 2**

*Estadístico de fiabilidad: Alpha de Cronbach de la variable dependiente:  
“Trabajo en equipo”*

Estadístico	Valor
Coefficiente de fiabilidad de la escala (Alfa de Cronbach):	0,9130
Covarianza promedio entre ítems:	0,2503128
Número de ítems en la escala:	8

*Nota.* Valores estadísticos obtenidos con STATA a partir de los datos de la encuesta aplicada.

En la Tabla 2, se presenta la estimación del coeficiente Alfa de Cronbach, utilizado para medir la fiabilidad de la escala utilizada para evaluar la variable dependiente denominada “Trabajo en equipo”. Un valor de Alfa de Cronbach de 0,9130 es indicativo de una fiabilidad excelente, dado que de acuerdo a lo que señala el propio método de cálculo, aquellos coeficientes de oraciones superiores a 0,80 indican que la alta correlación existente significa que los ítems explican de manera consistente el concepto en el que están medidos, en este caso el trabajo en equipo.

La covarianza promedio entre ítems es de 0,2503128; lo que nos indica una relación moderada entre los ítems de la escala. No muy elevada, como lo sería en la escala clima laboral, pero sí lo suficientemente equilibrada como para indicar que los ítems están bien alineados, pero no excesivamente correlacionados entre sí algo que se hace saludable para considerar que se evalúe de forma precisa y diferenciada.

El número de ítems que nos aporta la escala es 8, es decir que la escala para evaluar el trabajo en equipo está compuesta por 8 preguntas o afirmaciones. En conclusión, los resultados nos indican que el instrumento utilizado para medir trabajo en equipo ha mostrado una fiabilidad excelente y, por lo tanto, se puede estar seguro de que el instrumento es adecuado para ser utilizado en el análisis.

**Tabla 3**

*Estadístico de fiabilidad: Alpha de Cronbach de ambas variables*

Estadístico	Valor
Coefficiente de fiabilidad de la escala (Alfa de Cronbach):	0,9428
Covarianza promedio entre ítems:	0,3908635
Número de ítems en la escala:	25

*Nota.* Valores estadísticos obtenidos con STATA a partir de los datos de la encuesta aplicada.

El Alfa de Cronbach obtenido para la escala, incluyendo las variables “Clima laboral” y “Trabajo en equipo”, aparece en la Tabla 3. El Alfa de Cronbach que corresponde, 0,9428; indica una alta fiabilidad, ya que para estos valores se habla de una excelente consistencia interna, dado que valores superiores a 0,90 ya evidencian una muy buena consistencia interna, lo cual pone de manifiesto que los ítems que combinan ambas variables están correlacionados entre sí y están midiendo de forma bastante consistente las variables que se están analizando.

La covarianza promedio entre ítems es 0,3908635; que es una relación moderada entre los ítems de la escala. Una covarianza adecuada da a entender que los ítems no están muy correlacionados entre sí, lo cual es bueno para evitar redundancia y asegurarnos que la escala está midiendo distintos aspectos del clima laboral y del trabajo en equipo. El número de ítems en la escala es 25, por lo que la escala que evaluará las dos variables está compuesta por 25 preguntas o afirmaciones.

En suma, los resultados muestran que la escala que mide el clima laboral y el trabajo en equipo tiene una fiabilidad excelente y, por lo tanto, los datos que se recolectan son consistentes y nos garantiza que los datos son adecuados para su análisis.

## **B. Prueba de normalidad de las variables**

Para evaluar la normalidad de las variables, primeramente, se realiza la prueba de Shapiro-Wilk:

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para variables y dimensiones*

<b>Variable</b>	<b>Obs.</b>	<b>W</b>	<b>V</b>	<b>z</b>	<b>Prob&gt;z</b>
<b>V.I.: Clima laboral</b>	60	0,991	0,495	-1,518	0,935
<i>V.I.D1: Comunicación laboral</i>	60	0,968	1,738	1,192	0,117
<i>V.I.D2: Condiciones laborales</i>	60	0,964	1,981	1,474	0,070
<i>V.I.D3: Involucramiento laboral</i>	60	0,983	0,950	-0,110	0,544
<b>V.D.: Trabajo en equipo</b>	60	0,976	1,282	0,535	0,296
<i>V.D.D1: Relaciones Interpersonales</i>	60	0,982	1,002	0,005	0,498
<i>V.D.D2: Condiciones de trabajo en equipo</i>	60	0,982	0,983	-0,036	0,514
<i>V.D.D3: Liderazgo en equipo</i>	60	0,965	1,920	1,406	0,080

*Nota.* Las dimensiones de cada variable se encuentran en cursiva. Valores estadísticos obtenidos con STATA a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestran que tanto las variables “Clima laboral” ( $W = 0,991$ ;  $p = 0,935$ ) y “Trabajo en equipo” ( $W = 0,976$ ;  $p = 0,296$ ) como sus dimensiones presentan en general una distribución normal, ya que sus valores de  $p$  son mayores a 0,05. Sin embargo, las dimensiones “Comunicación laboral” ( $p = 0,117$ ), “Condiciones laborales” ( $p = 0,070$ ) y “Liderazgo en equipo” ( $p = 0,080$ ) muestran valores de  $p$  próximos a 0,05; lo cual indica una leve desviación de la normalidad, aunque no significativa.

Debido a que los datos provienen de un cuestionario tipo Likert, que genera variables ordinales, es preferible el uso del coeficiente Rho de Spearman para evaluar las correlaciones, ya que este método es más adecuado para datos que no asumen estrictamente la normalidad y manejan mejor las escalas ordinales como las de tipo Likert.

El test chi-cuadrado señala que hay una asociación significativa entre las variables analizadas, pero no proporciona información sobre la naturaleza de esta relación, es decir, si es positiva o negativa, ni sobre la fuerza de dicha asociación. En contraste, el coeficiente de Spearman no solo indica la existencia de una relación, sino que también proporciona detalles sobre si esta relación es positiva o negativa y cuán fuerte es. Por lo tanto, al emplear ambos métodos, se obtiene una comprensión más completa de las interacciones entre las variables.

### C. Baremación de los datos

La baremación consiste en asignar valores numéricos a cada categoría de la escala, lo que permite sumar los puntajes de cada individuo y posteriormente clasificar esos totales en categorías predeterminadas que reflejan el nivel de una característica específica, como bajo, medio o alto. Este proceso facilita la interpretación del grado de acuerdo o desacuerdo de los individuos en relación con el grupo evaluado o con un conjunto de normas poblacionales.

#### C.1 Escala de valoración para la variable independiente: Clima Laboral

En esta escala, un puntaje bajo indicaría insatisfacción con el clima laboral, mientras que un puntaje alto reflejaría una percepción positiva de satisfacción.

- Desfavorable.
- Medio.
- Favorable.

**Tabla 5**

*Baremación de la variable independiente "Clima Laboral"*

Escala	Valor mínimo	Valor máximo
Desfavorable	17	39
Medio	40	61
Favorable	62	85

**Tabla 6**

*Baremación de la variable dimensión 1 “Comunicación laboral”*

Escala	Valor mínimo	Valor máximo
Desfavorable	6	13
Medio	14	21
Favorable	22	30

**Tabla 7**

*Baremación de la variable dimensión 2 “Comunicación laboral”*

Escala	Valor mínimo	Valor máximo
Desfavorable	6	13
Medio	14	21
Favorable	22	30

**Tabla 8**

*Baremación de la variable dimensión 3 “Comunicación laboral”*

Escala	Valor mínimo	Valor máximo
Desfavorable	5	11
Medio	12	17
Favorable	18	25

## **C.2 Escala de Valoración para la variable dependiente: “Trabajo en Equipo”**

En esta escala, un puntaje bajo sugiere una percepción negativa del trabajo en equipo, mientras que un puntaje alto indica un acuerdo positivo con respecto a las dinámicas de trabajo en grupo.

- Malo.
- Regular.
- Bueno.

**Tabla 9**

*Baremación de la variable dependiente “Trabajo en equipo”*

<b>Escala</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>
Malo.	17	39
Regular	40	61
Bueno.	62	85

*Nota.* El instrumento aplicado consta en total de 8 ítems para determinar el nivel de “Trabajo en equipo”.

## CAPÍTULO IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1 Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en función de los objetivos de la investigación, organizados en tres niveles de análisis. En primer lugar, se ofrece un análisis descriptivo de los datos generales, que incluye una descripción estadística detallada. A continuación, se realiza un análisis inferencial mediante el procesamiento de datos utilizando el software SPSS, permitiendo así la evaluación de las hipótesis planteadas. Finalmente, en el tercer nivel, se lleva a cabo una discusión de los resultados, analizando sus implicancias y su relación con los objetivos y el marco teórico del estudio.

## 4.1.1 Resultados para el objetivo específico 1

- **OE 1:** Establecer la influencia de la comunicación laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Tabla 10

*Comunicación laboral en el Trabajo en equipo*

VI.D1: Comunicación laboral	VD: Trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	0	0,0	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Medio	6	10,0	25	41,7	5	8,3	36	60,0
Favorable	0	0,0	3	5,0	20	33,3	23	38,3
Total	6	10,0	29	48,3	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 10 se aprecia que el 41,7% representado por 25 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, indican que tienen una comunicación laboral en el nivel medio y el trabajo en equipo es regular, lo que significa que la comunicación laboral no es favorable pero tampoco es desfavorable.

Este resultado indica que la comunicación laboral no está cumpliendo plenamente su rol protagónico en la institución porque no garantiza una evaluación positiva del trabajo en equipo, lo que podría dificultar que las actividades o las tareas asignadas no son cumplidas adecuadamente para lograr objetivos institucionales; existirían otros factores organizacionales como la falta de liderazgo participativo, la escasa cohesión entre los trabajadores, la ausencia de reconocimiento al esfuerzo colectivo, el desconocimiento de los objetivos institucionales o la presencia de una comunicación unidireccional.

Por otro lado, se puede apreciar en la tabla que el 1,7% representado por 01 trabajador el cual indica que la comunicación laboral se encuentra en un nivel medio y el trabajo en equipo es regular, por lo tanto, este resultado muestra que la comunicación laboral en la institución no es clara, fluida y asertiva entre los trabajadores de la institución y este repercute en el trabajo en equipo.

Uno de los factores que incide, según Lewin (1951), en la percepción que la persona se forma de sus roles, actividades y exigencias de la organización viene muy determinado por la comunicación laboral y las interacciones que exista con otros para poder entender de una manera diferente los propios roles, funciones y las exigencias que tiene la organización. La existencia de una comunicación adecuada, clara y asertiva genera un clima positivo que a su vez facilita la adaptación, la motivación y la implicación del trabajador (Villamizar Acevedo, 2024).

La comunicación en la que todo aporta se puede relacionar con la comunicación en la que existe una posibilidad de argumentar Arroyo-Hernández et al. (2017), tal y como la práctica laboral establece, donde se involucra la posibilidad de dar opinión respecto a lo que se hace y recibir información desde la dirección de la organización, ya que el feedback produce un mayor compromiso y genera pertenencia al entramado organizacional, propiciando el trabajo en equipo y con ello la disminución de conflictos, y donde tan sólo una comunicación poco eficaz sería lo suficiente para añadirse a la desconfianza o desmotivación.

Estos primeros resultados van acordes con Cordova Arones (2022), la cual apunta que la comunicación implica la forma de hacer el trabajo en equipo y también la manera de mejorar el clima organizacional, porque la comunicación

permite más cohesión, más colaboración dentro de la organización. Por lo tanto, los resultados de esta investigación respaldan la noción de que una comunicación laboral efectiva es esencial para promover un ambiente de trabajo en equipo positivo, y sugieren la implementación de políticas de comunicación que permitan mejorar la coordinación y el compromiso entre los empleados del Centro Emergencia Mujer.

Por lo tanto, podemos indicar que la comunicación laboral influye en el trabajo en equipo, es decir a medida que mejora la comunicación laboral, también mejora el trabajo en equipo, lo que pone de manifiesto la importancia de implementar estrategias que fortalezcan la comunicación laboral dentro del equipo. Una comunicación no solo contribuye a mejorar el trabajo en equipo, sino que también incide positivamente en el clima laboral del Centro Emergencia Mujer, generando un entorno más productivo y satisfactorio para todos los trabajadores.

**Tabla 11**

*Comunicación laboral en las Relaciones Interpersonales*

VI.D1: Comunicación laboral	VD. D1: Relaciones Interpersonales							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	1,7
Medio	3	5,0	24	40,0	9	15,0	36	60,0
Favorable	0	0,0	1	1,7	22	36,7	23	38,3
Total	4	6,7	25	41,7	31	51,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 11 se observa que un 40,0%, representado por 24 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, manifiestan que tienen una comunicación laboral del nivel medio y el trabajo en equipo es regular, lo que significa que la comunicación laboral no es favorable pero tampoco es desfavorable. Este resultado muestra que la comunicación laboral debe de ser, fluida, clara y asertiva entre los trabajadores de la institución promueve un

ambiente adecuado que influye en las relaciones interpersonales entre compañeros.

Por otro lado, observamos en la tabla que un 1,7%, representado por 01 trabajador, indica que la comunicación laboral se encuentra en un nivel desfavorable y las relaciones interpersonales se encuentra malo entre los trabajadores de la institución, debido a factores que influyen como el respeto, la identidad y la solución de conflictos.

Este resultado evidencia que la comunicación laboral entre los trabajadores no es clara, fluida y asertiva lo que influye en las relaciones interpersonales. Por lo que la comunicación laboral no es percibida como suficientemente clara, frecuente o accesible, se generan dificultades en la interacción diaria, afectando la confianza, la disposición a colaborar y el sentido de unidad dentro del equipo que influyen en las relaciones interpersonales, es decir la ambigüedad comunicativa puede limitar la construcción de vínculos sólidos y provocar aislamiento o indiferencia entre los miembros.

La investigación llevada a cabo por Castro Ramírez et al. (2021) ponen de manifiesto el hecho de que las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo son de gran relevancia. Las relaciones se crean a partir de las comunicaciones abiertas y respetuosas que permiten que los empleados se sientan respaldados, se integren en ellas y surge así la posibilidad de resolver los conflictos existentes. Estas comunicaciones estructurada y empática fortalecen la cohesión del grupo laboral y a la vez fomentan la motivación, el compromiso y el desempeño del grupo, lo que hace parecer que existe una relación directa entre la calidad de la acción de las relaciones interpersonales y el desempeño en las organizaciones.

Delgado Laime (2020) por su parte, señaló cómo los problemas de las relaciones interpersonales, de la comunicación y del liderazgo afectan negativamente al clima organizacional, y en respuesta a esto muestra con propuestas de estrategias de trabajo en equipo a través de talleres de sensibilización y dinámicas recreativas para mejorar el clima laboral y el rendimiento institucional.

Los resultados de la investigación muestran que una comunicación laboral de calidad impacta positivamente en la calidad de las relaciones interpersonales y por tanto en el clima laboral. Un entorno laboral con una buena comunicación interna -con claridad, con retroalimentación, con participación- puede ser una muy buena estrategia para mejorar el trabajo en equipo y a la vez potenciar la productividad. En el Centro de Emergencia Mujer, podría ser lo que consolide mejor los equipos, los haga más cohesivos, más comprometidos con su labor y más eficientes, impulsando así los resultados organizacionales.

**Tabla 12**

*Comunicación laboral en las Condiciones de trabajo en equipo*

VI.D1: Comunicación laboral	VD. D2: Condiciones de trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	0	0,0	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Medio	6	10,0	23	38,3	7	11,7	36	60,0
Favorable	0	0,0	5	8,3	18	30,0	23	38,3
Total	6	10,0	29	48,3	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 12 se muestra que un 38,3% representado por 23 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, manifiestan tener una comunicación laboral del nivel medio y con respecto a las condiciones de trabajo en equipo es regular. Por otro lado, un 1,7%, representado por 01 trabajador, indica percibir una comunicación laboral desfavorable y condiciones de trabajo en equipo malo. Este resultado nos indica que una comunicación laboral regular no garantiza una percepción positiva de las condiciones de trabajo en equipo, posiblemente reflejando por cierta falta de confianza, organización y adaptación al cambio del entorno laboral.

Esto indica que una comunicación efectiva es clave para crear y mantener condiciones de trabajo en equipo valoradas positivamente, lo que favorece una colaboración más sólida y una mejor disposición en el trabajo.

Por lo tanto, la comunicación laboral incide en las condiciones de trabajo en equipo. A medida que mejora la percepción de la comunicación, también se incrementa la valoración de las condiciones de trabajo en equipo, lo cual subraya la importancia de fortalecer la comunicación en el entorno laboral del Centro Emergencia Mujer. Mejorar la comunicación no solo optimizaría las condiciones de trabajo, sino que también contribuiría a un clima laboral más saludable y colaborativo, impactando positivamente en el desempeño y bienestar de los trabajadores.

**Tabla 13**

*Comunicación laboral en el Liderazgo en equipo*

VI.D1: Comunicación laboral	VD. D3: Liderazgo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	0	0,0	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Medio	2	3,3	29	48,3	5	8,3	36	60,0
Favorable	0	0,0	3	5,0	20	33,3	23	38,3
Total	2	3,3	33	55,0	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 13 se aprecia que el 48,3% representado por 29 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, manifiestan que el nivel de comunicación laboral es medio y que con respecto al liderazgo en equipo es regular. Por otro lado, un 1,7%, representado por 01 trabajador, indica percibir un nivel de comunicación laboral desfavorable y manifiesta tener un liderazgo en equipo regular dentro de la institución. Estos resultados muestran que una percepción del nivel regular en la comunicación laboral no asegura una valoración positiva del liderazgo en equipo, por lo que existe influencia de otros factores como la motivación, la toma de decisiones y la planificación para un liderazgo asertivo en equipo.

Es importante indicar que el liderazgo compartido tiene una característica que permite distribuir las responsabilidades de liderazgo entre los diferentes miembros del equipo, según sus habilidades y experiencias. Dicha estrategia da la

opción a cada miembro de tomar el mando en determinadas situaciones focalizando en su responsabilidad e implicación. El liderazgo compartido significa que todos los miembros tienen la oportunidad de tomar la iniciativa y de presentar ideas, es decir, crea una cultura de participación e innovación.

Por otro lado, hace que la presión no caiga sobre una misma persona y el trabajo fluye de manera más amoldada, anteponiendo la clase de decisiones que toma el grupo hasta el hecho de que se puede ver cómo el grupo a partir del conocimiento que van generando en el proceso de trabajo.

Cuando el equipo trabaja en ese tipo de manera, el grupo toma plena ventaja de las capacidades de todos los miembros, lo que fomenta unas decisiones más ricas, un proceso trabajo más participativo y dinámico (Ayoví-Caicedo, 2019). Es por eso por lo que los datos que se presentan en la tabla evidencian que existe una relación positiva entre la comunicación laboral y la percepción del liderazgo en el equipo, ya que al incrementarse la satisfacción generada con la comunicación también se incrementa la valoración del liderazgo, y hace evidente la importancia de fomentar un clima de comunicación abierta y efectiva en el Centro Emergencia Mujer.

Esta mejora en la comunicación laboral no solo beneficiaría la dinámica de trabajo en equipo, sino que también contribuiría al desarrollo de un liderazgo más sólido y eficaz, impactando favorablemente en el bienestar y rendimiento de los trabajadores.

#### 4.1.2 Resultados para el objetivo específico 2

- **OE 2:** Identificar la influencia de las condiciones laborales en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 14 se puede evidenciar que un 40,0% representado por 24 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, indican que las condiciones laborales se encuentran en un nivel medio y el trabajo en equipo en regular significa que, las condiciones laborales como el ambiente físico, normas de convivencia y relaciones con el entorno inciden en la efectividad del trabajo en equipo, es decir no se evalúa de manera positiva, lo cual implica que

otros factores podrían estar influyendo en las dinámicas de colaboración. Estos resultados con una percepción regular del trabajo en equipo, indica que en un entorno laboral deficiente podría incidir adversamente en la colaboración y desempeño grupal.

**Tabla 14**

*Condiciones laborales en el Trabajo en equipo*

VI.D2: Condiciones laborales	VD: Trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	4	6,7	0	0,0	0	0,0	4	6,7
Medio	2	3,3	24	40,0	3	5,0	29	48,3
Favorable	0	0,0	5	8,3	22	36,7	27	45,0
Total	6	10,0	29	48,3	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Entre los aspectos que componen la relación laboral, explican las autoras, se encuentran el ambiente físico, el comportamiento de convivencia y las interacciones cotidianas que se establecen con la realidad interna y externa de la institución. De ahí que un clima organizacional negativo traiga consigo, según Chiquillo Rodelo et al. (2023), la escasa motivación, las condiciones físicas inadecuadas y la sensación de existencia de un clima hostil que, a su vez, repercute en el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Además, la ausencia de comunicación clara y la falta de apoyo por parte de los interlocutores con responsabilidad jerárquica resultan en el surgimiento de conflictos interjerárquicos y en la generación de una percepción de injusticia y falta de reconocimiento, lo que conlleva menor rendimiento de los trabajadores, y a la vez mayor rotación y absentismo (Chiquillo Rodelo et al., 2023).

Además, un clima burocrático donde abundan las estructuras rígidas y la comunicación jerárquica restan la capacidad para generar flexibilidad y autonomía sobre el trabajo que realizan, lo que podría inhibir la creatividad y la innovación, repercutiendo como último efecto negativo en la motivación y la satisfacción (Jimenez Palomino, 2023).

Finalmente, en la Tabla 14 se evidencian una influencia de las condiciones laborales en el trabajo en equipo. A medida que mejoran las condiciones laborales, también aumenta la valoración de la efectividad del trabajo en equipo, lo cual subraya la importancia de crear un ambiente laboral que satisfaga las expectativas de los trabajadores y fomente la colaboración dentro de los equipos en el Centro Emergencia Mujer. Esto no solo contribuiría a un mejor rendimiento organizacional, sino también a un clima laboral más saludable.

**Tabla 15**

*Condiciones laborales en las relaciones interpersonales.*

VI.D2: Condiciones laborales	VD.D1: Relaciones Interpersonales							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	2	3,3	2	3,3	0	0,0	4	6,7
Medio	2	3,3	20	33,3	7	11,7	29	48,3
Favorable	0	0,0	3	5,0	24	40,0	27	45,0
Total	4	6,7	25	41,7	31	51,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

La Tabla 15 nos muestra que el 40% representado por 24 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, manifiestan que el nivel de las condiciones laborales es favorable y las relaciones interpersonales es bueno entre los trabajadores de la institución. Este resultado nos indica que una percepción positiva de las condiciones laborales está fuertemente asociada con una evaluación favorable de las relaciones interpersonales, lo que evidencia que un entorno laboral satisfactorio contribuye a fortalecer la colaboración y cohesión dentro del equipo.

Por otro lado, se puede evidenciar un grupo de trabajadores de 3,3% representado por 2 trabajadores, indican que el nivel de las condiciones laborales está en la posición regular y desfavorable y que las relaciones interpersonales son malas. Este resultado nos indica que las condiciones laborales tienen una percepción negativa de la calidad de las relaciones interpersonales, indicando que

un entorno laboral deficiente dificulta la creación de vínculos de confianza y comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

Según, Araya Salgado y Medina-Giacomozzi (2019) en su investigación sus resultados indicaron un nivel medio de satisfacción laboral (3,32) y clima organizacional (3,45) sobre un máximo de 5, con correlación significativa entre ambas variables (0,636;  $p \leq 0,001$ ). El estudio evidenció que un clima organizacional favorable se asocia con una mayor satisfacción laboral, sugiriendo la implementación de estrategias para mejorar el entorno laboral en los centros de salud.

Finalmente, podemos indicar que, la tabla evidencia una influencia de la comunicación laboral en las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo. A medida que mejora la comunicación laboral, también aumenta la percepción positiva de las relaciones interpersonales, lo cual subraya la necesidad de implementar políticas que favorezcan un ambiente de trabajo con condiciones adecuadas. Esto no solo contribuiría a una dinámica de trabajo en equipo más colaborativa y armónica, sino que también impactaría positivamente en el rendimiento y bienestar de los empleados del Centro Emergencia Mujer.

**Tabla 16**

*Condiciones laborales en las condiciones de trabajo en equipo*

VI.D2: Condiciones laborales	VD. D2: Condiciones de trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	3	5,0	1	1,7	0	0,0	4	6,7
Medio	3	5,0	23	38,3	3	5,0	29	48,3
Favorable	0	0,0	5	8,3	22	36,7	27	45,0
Total	6	10,0	29	48,3	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 16 se observa que, un 38,3% representado por 23 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, se mantienen en el nivel medio con respecto a las condiciones laborales como el ambiente físico, las normas de convivencia y relaciones de su entorno que tienen con sus compañeros,

jefes y demás miembros de la institución y que las condiciones de trabajo en equipo son regular. Estos resultados reflejan que, aunque las condiciones laborales sean percibidas como regular, las condiciones de trabajo en equipo no alcanzan una valoración positiva, lo que nos indica que existe influencia en las condiciones de trabajo en equipo, por lo que se requiere atención adicional para mejorar tanto la condición laboral como la colaboración en el equipo.

Por otra parte, podemos ver en la tabla que un 5,0% representado por 3 trabajadores que se encuentran en un nivel medio y desfavorable en las condiciones laborales y en las condiciones de trabajo en equipo malo. Este resultado nos indica que existe condiciones laborales deficientes que incide en las percepciones negativas sobre las condiciones de trabajo en equipo, indicando que la falta de claridad, fluidez y asertividad limitan en la colaboración y cohesión en el entorno de trabajo.

Por lo que podemos manifestar que las condiciones laborales se ven afectadas por las condiciones de trabajo en equipo. A medida que mejora la calidad de las condiciones laborales como el ambiente físico, las normas de convivencia y el entorno mejoran las condiciones de trabajo en equipo, lo que subraya la importancia de fomentar condiciones laborales dentro del Centro Emergencia Mujer. Esta mejora no solo contribuiría al bienestar individual de los trabajadores, sino que también elevaría la calidad de la colaboración y el rendimiento colectivo, lo cual es esencial para cumplir con la misión de servicio comunitario de la institución.

En la Tabla 17, se evidencia que el 43,3% representado por 26 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, se encuentran en un nivel medio con respecto a las condiciones laborales y manifiestan tener un regular liderazgo en equipo. Este resultado nos muestra que, aunque los trabajadores no expresan una percepción negativa del liderazgo, el nivel medio indica una falta de compromiso o de conexión con la dirección del equipo, mostrando que una mejora en las condiciones laborales fortalece la percepción de liderazgo y fomenta un entorno de trabajo más comprometido.

Seguidamente podemos, observar en la Tabla 17 que un 3,3% representado por 02 trabajadores se encuentran en el nivel desfavorable en las condiciones

laborales y con el liderazgo en equipo regular. Este resultado indica que el nivel medio en las condiciones laborales como el ambiente físico, las normas de convivencia y las relaciones del entorno afectan el liderazgo en equipo, es decir es fundamental tener condiciones laborales que permitan fomentar el liderazgo en equipo y no dificultar el reconocimiento y la confianza en el liderazgo, generando un ambiente de confusión y frustración dentro del equipo.

**Tabla 17**

*Condiciones laborales en el liderazgo en equipo*

VI.D2: Condiciones laborales	VD.D3: Liderazgo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	2	3,3	2	3,3	0	0,0	4	6,7
Medio	0	0,0	26	43,3	3	5,0	29	48,3
Favorable	0	0,0	5	8,3	22	36,7	27	45,0
Total	2	3,3	33	55,0	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Estos resultados son coherentes con la teoría de Pariona Magro (2022) quien afirma que unas condiciones laborales favorables son esenciales para el desarrollo de un liderazgo sólido y efectivo dentro del equipo. Según Ayoví-Caicedo (2019), cuando las condiciones laborales cumplen con las expectativas de los trabajadores, se genera un ambiente de respeto y confianza que facilita la aceptación y el respaldo hacia el liderazgo.

En este sentido, los resultados de esta investigación sugieren que mejorar las condiciones laborales en el Centro Emergencia Mujer podría tener un efecto positivo en la percepción del liderazgo, promoviendo un entorno en el que los líderes sean respetados y el equipo esté motivado para colaborar de manera efectiva en la consecución de los objetivos institucionales.

Finalmente, en la Tabla 17 se evidencia el nivel medio de las condiciones laborales y el liderazgo en equipo regular. Es importante y fundamental promover condiciones laborales que permitan la satisfacción laboral en los trabajadores un

equipo más cohesionado, capaz de colaborar eficazmente en la consecución de sus objetivos.

#### 4.1.3 Resultados para el objetivo específico 3

- **OE 3:** Demostrar la influencia del involucramiento laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

**Tabla 18**

*Involucramiento laboral en el Trabajo en equipo*

VI.D3: Involucramiento laboral	VD: Trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	3	5,0	2	3,3	0	0,0	5	8,3
Medio	3	5,0	22	36,7	5	8,3	30	50,0
Favorable	0	0,0	5	8,3	20	33,3	25	41,7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>10,0</b>	<b>29</b>	<b>48,3</b>	<b>25</b>	<b>41,7</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

La Tabla 18 nos demuestra que un 36,7% representado por 22 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, indica que el nivel de involucramiento laboral es medio y el trabajo en equipo es regular. Este resultado nos indica que este grupo refleja una falta de sentido de pertenencia, lo que podría requerir intervenciones que fortalezcan el compromiso y la participación en las actividades del equipo. Es importante el grado de compromiso, motivación y participación que los trabajadores tienen en las actividades y metas de la institución. Este involucramiento implica que los trabajadores se sientan conectados con el propósito de la institución y perciban que sus esfuerzos contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

Las organizaciones que fomentan el involucramiento laboral crean espacios para que los trabajadores se expresen, participen en la toma de decisiones y se sientan valorados por sus aportes. Por otro lado, podemos observar en la tabla un 5,0% representado por 03 trabajadores se encuentran en un nivel desfavorable

y medio con el involucramiento laboral, y con el trabajo en equipo malo. Este resultado evidencia que aquellos trabajadores se sienten poco involucrados tienden a tener una percepción negativa o neutral sobre la colaboración en equipo.

Por lo tanto, un alto nivel de involucramiento se asocia con una mayor satisfacción laboral, menor absentismo y una disposición a superar las expectativas en el desempeño. En cambio, cuando los empleados perciben un bajo nivel de involucramiento, suelen experimentar desinterés y alienación, lo que puede llevar a una menor productividad y una falta de compromiso con la organización. De este modo, el involucramiento laboral es esencial para crear un clima organizacional donde los empleados se sientan parte activa de los logros y objetivos compartidos (Cuya Araujo y Hiyane Casanova, 2019).

Finalmente podemos indicar que los trabajadores que experimentan un mayor sentido de involucramiento laboral tienden a evaluar el trabajo en equipo de manera más positiva, mientras que aquellos que tienen un nivel desfavorable y medio pueden enfrentar dificultades para colaborar eficazmente con el equipo. Este resultado nos indica que fomentar un mayor nivel de involucramiento entre los trabajadores podría ser una estrategia clave para mejorar la cohesión y el rendimiento del equipo. Promover una cultura que valore la participación activa y el compromiso podría traer beneficios tanto para el bienestar de los trabajadores como para la efectividad de los equipos dentro de la organización.

**Tabla 19**

*Involucramiento laboral en las Relaciones Interpersonales*

VI.D3: Involucramiento laboral	VD. D1: Relaciones Interpersonales							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	1	1,7	4	6,7	0	0,0	5	8,3
Medio	3	5,0	17	28,3	10	16,7	30	50,0
Favorable	0	0,0	4	6,7	21	35,0	25	41,7
Total	4	6,7	25	41,7	31	51,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 19 se aprecia que el 35,0% representado por 21 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco manifiestan que tienen un nivel de involucramiento laboral favorable y relaciones interpersonales bueno. Estos resultados nos indican que una satisfacción alta en el involucramiento laboral se traduce en incidencias positivas sobre las relaciones interpersonales, mostrando que los trabajadores comprometidos y valorados en sus funciones son más propensos a establecer y mantener relaciones colaborativas y efectivas con sus colegas.

Por otra parte, podemos observar un 5,0% representado por 03 trabajadores mantienen un nivel desfavorable en el involucramiento laboral y malo con respecto a las relaciones interpersonales. Este resultado evidencia que los trabajadores con bajo compromiso pueden tener una imagen negativa o poco clara de las relaciones con los otros miembros del equipo por lo que afecta en la cohesión y efectividad grupal a la hora de la colaboración.

Las relaciones interpersonales en el equipo reflejan el respeto mutuo, la colaboración y la confianza. Son importantes ya que se van construyendo al igual que interacciones entre los miembros en el grupo desde el cual pasan información, ideas y suposiciones de manera abierta y con respeto. Las relaciones interpersonales sólidas sirven para que los miembros se puedan sentir cómodos y seguros para poder colaborar y expresar ideas sin la posibilidad de ser juzgados. De la misma manera, unas buenas relaciones interpersonales permiten la resolución de conflictos, ya que se tiene confianza hacia los compañeros y se está abierto a escuchar diferentes puntos de vista.

En resumen, una buena base de relaciones interpersonales es clave para un funcionamiento grupal que favorezca el cumplimiento de los objetivos de manera adecuada (Castro Ramírez et al., 2021). Como última prueba, muestra claramente que esta tabla tiene influencia del grado de involucramiento en el trabajo en las relaciones interpersonales de trabajo en equipo. Los trabajadores con mayor compromiso tienen relaciones interpersonales más satisfactorias y efectivas, en cambio los trabajadores con menos involucramiento laboral y las relaciones interpersonales pueden no ser las más óptimas para generar vínculos colaborativos.

Esto subraya la importancia de fomentar el involucramiento laboral como una estrategia clave para mejorar las interacciones entre trabajadores, fortaleciendo el trabajo en equipo y contribuyendo a un ambiente laboral más positivo y productivo.

**Tabla 20**

*involucramiento laboral en las condiciones de trabajo en equipo*

VI.D3: Involucramiento laboral	VD. D2: Condiciones de trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	3	5,0	2	3,3	0	0,0	5	8,3
Medio	3	5,0	25	41,7	2	3,3	30	50,0
Favorable	0	0,0	2	3,3	23	38,3	25	41,7
Total	6	10,0	29	48,3	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

La Tabla 20 evidencia que un 41,7% representado por 25 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, indican que el nivel de involucramiento laboral es medio y las condiciones del trabajo en equipo es regular. Este resultado nos indica que los trabajadores con una percepción neutral en el involucramiento laboral están experimentando una desconexión o falta de participación, compromiso hacia su entorno laboral, lo que podría dificultar su capacidad para colaborar efectivamente. La ambigüedad en su compromiso afecta las condiciones de trabajo en equipo.

Por otro lado, podemos observar que, un 5% representado por 03 trabajadores manifiestan tener un nivel de involucramiento laboral medio y desfavorable y las condiciones de trabajo en equipo es malo. Este grupo, representa una muestra clara de insatisfacción con respecto a las condiciones de trabajo, es decir el ambiente físico, las normas de convivencia y el entorno no son adecuadas, existe un entorno hostil lo cual limita su capacidad para colaborar efectivamente e involucrarse con sus compañeros.

Las condiciones de realizar trabajo en equipo incluyen tener acceso a las herramientas necesarias, que haya claridad en los roles y en las responsabilidades,

que se cuente con apoyo organizativo y que el entorno laboral sea seguro y confortable; las condiciones de trabajo en equipo son favorables si los miembros del equipo pueden concentrarse en sus tareas, siendo más productivos y sintiendo menos estrés; y favorecen la autonomía, el empoderamiento y el compromiso con los objetivos del grupo, y la satisfacción y la cohesión del grupo (Castro Ramírez et al., 2021). Los datos también parecen indicar que el grado de involucramiento laboral se traduce en un efecto considerable en el grado de percepción de las condiciones de trabajo en equipo.

Los trabajadores que experimentan un bajo nivel de involucramiento tienden a ver sus condiciones laborales de manera menos favorable, mientras que aquellos que se sienten comprometidos reportan experiencias más positivas. Esto subraya la importancia de fomentar un involucramiento laboral activo como un elemento clave para mejorar las condiciones de trabajo en equipo, contribuyendo así a un ambiente laboral más cohesionado y productivo.

**Tabla 21**

*Involucramiento laboral en el Liderazgo en equipo*

VI.D3: Involucramiento laboral	VD. D3: Liderazgo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	1	1,7	4	6,7	0	0,0	5	8,3
Medio	1	1,7	24	40,0	5	8,3	30	50,0
Favorable	0	0,0	5	8,3	20	33,3	25	41,7
Total	2	3,3	33	55,0	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

La Tabla 21 muestra que, el 40,0% representado por 24 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, se encuentran en un nivel medio de involucramiento laboral y el liderazgo en equipo es regular. Este resultado indica que existe falta de compromiso, participación, organización con la institución lo que está generando incertidumbre y falta de confianza en el liderazgo en equipo, es decir existe carencia de planificación, motivación y toma de decisiones afectando potencialmente la cohesión del equipo.

Por otro lado, se observa que un 1,7% representado por 01 trabajador expresa un nivel desfavorable y medio de involucramiento laboral y con el liderazgo en equipo malo. Este pequeño porcentaje, indica que existe falta de involucramiento laboral en las decisiones y las actividades de la institución por no existir planificación, motivación y toma de decisiones por parte de los líderes, lo cual es fundamental para un liderazgo fuerte y comprometido.

El trabajo en equipo presenta varias ventajas no solo para los miembros del grupo, sino también para la organización, y la principal de todas es que al hacer grupo, puede tener diversos puntos de vista; esto es, cuando el grupo está formado por personas con diferentes conocimientos y competencias, en este sentido el grupo puede obtener múltiples formas de encarar los problemas y esto contribuye a generar ideas distintas, las cuales, posteriormente, permiten avanzar en diversas decisiones adoptadas desde diferentes puntos de vista; y; además ayuda a una mejor toma de decisiones basada en diferentes puntos de vista.

La diversidad resulta muy importante y valiosa, especialmente en el contexto de los cambios, ya que la adaptabilidad y creatividad son claves para encontrar soluciones efectivas (Delgado Laime, 2020). Los trabajadores que perciben deficiencias en su involucramiento tienden a reportar niveles más bajos de satisfacción con el liderazgo, mientras que aquellos que están comprometidos con su trabajo son más propensos a calificar positivamente el liderazgo. Esto pone de relieve la necesidad de fomentar un mayor involucramiento de los trabajadores como estrategia para fortalecer el liderazgo en equipo y, en consecuencia, mejorar la efectividad del trabajo en equipo en la organización.

#### 4.1.4 Resultado para el objetivo general

- **OG:** Determinar la influencia del clima laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

En la Tabla 22 se aprecia que, el 46,7% representado por un grupo de 28 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, manifiestan que el nivel del clima laboral es medio y trabajo en equipo es regular, lo que significa que el clima laboral en la institución no es adecuado para los trabajadores

debido a que no existe buena comunicación laboral, condiciones laborales e involucramiento laboral debido a que compromiso, identificación, planificación se encuentra en un nivel medio, a la vez los resultados nos revelan que no se da un adecuado trabajo en equipo y como consecuencia la institución no podría lograr ciertos objetivos como la planificación, organización y toma de decisiones.

**Tabla 22**

*Clima laboral en el Trabajo en equipo*

VI.D3: Involucramiento laboral	VD: Trabajo en equipo							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	3	5,0	1	1,7	0	0,0	4	6,7
Medio	3	5,0	28	46,7	4	6,7	35	58,3
Favorable	0	0,0	0	0,0	21	35,0	21	35,0
Total	6	10,0	29	48,3	25	41,7	60	100,0

*Nota.* Resultados obtenidos del cuestionario realizado a los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Este resultado nos indica que existe incertidumbre o falta de claridad sobre roles y objetivos dentro del equipo en el entorno laboral. Por otro lado, en la Tabla 22 se puede evidenciar que 1,7% representado por 01 trabajador indica que el clima laboral que desarrolla esta en un nivel desfavorable y tienen un regular trabajo en equipo. Este escaso porcentaje nos indica que un clima laboral deficiente afecta la colaboración en el trabajo en conjunto. La insatisfacción con el clima laboral y la baja valoración del trabajo en equipo indica que no existe motivación y compromiso por parte del trabajador, lo que a su vez se ve reflejado en la cohesión y efectividad del equipo.

Por lo tanto, podemos decir que un clima laboral favorable tiene implicaciones directas en el trabajo en equipo, aspecto fundamental para la cohesión y efectividad organizacional. Cuando los trabajadores perciben condiciones de apoyo, respeto y comunicación abierta, se sienten motivados a colaborar y aportar sus habilidades al grupo, incrementando tanto la eficiencia como la creatividad en el trabajo. En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que

tengan los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la comunicación, confianza, la estabilidad, condiciones laborales, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus trabajadores.

Estos resultados concuerdan con la perspectiva de Sánchez Paredes y Ñañez Silva (2022) quienes sostienen que un clima laboral positivo es esencial para fortalecer la cohesión y efectividad en el trabajo en equipo. Según estos autores, un ambiente laboral favorable facilita la comunicación, fomenta el respeto mutuo y aumenta la motivación de los empleados, factores que son cruciales para desarrollar un equipo integrado y colaborativo. En el contexto de esta investigación, los resultados sugieren que mejorar el clima laboral en el Centro Emergencia Mujer podría contribuir significativamente a crear una cultura de trabajo en equipo sólida. Esto no solo optimizaría el desempeño del equipo, sino que también impactaría positivamente en el bienestar general de los trabajadores y en la calidad del servicio proporcionado a la comunidad.

Por otra parte, Ochoa Jiménez (2021) en su tesis Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en la Unidad Educativa Salitre de Guayaquil, Ecuador, Se encontró que existe un “fuerte vínculo “entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de la Unidad Educativa Salitre” (p. 24). El nivel de significación entre la variable trabajo en equipo y la variable” clima organizacional fue de 84,6%, lo que significa que los resultados de estas dos variables se apoyan mutuamente.

Finalmente, los resultados de la Tabla 22 revelan que existe influencia del clima laboral en un nivel medio en el trabajo en equipo, es decir no está siendo adecuado en la institución, por presentar factores que puedan alterar el clima laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco. Este resultado nos indica que existe la necesidad de mejorar el clima laboral como una estrategia clave para potenciar el trabajo en equipo dentro de la organización, favoreciendo un entorno más productivo y cohesionado.

#### 4.1.5 Comprobación de la hipótesis específica 1

- **Ha:** La comunicación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

- **Ho:** La comunicación laboral no influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

**Tabla 23**

*Prueba de chi cuadrado hipótesis específica 1*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,420 <sup>a</sup>	4	0,034
Razón de verosimilitud	10,892	4	0,028
Asociación lineal por lineal	7,773	1	0,005
<b>N de casos válidos</b>	<b>60</b>		

*Nota.* a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,70.

Valor de tabla de distribución de chi cuadrado expuesto en la Tabla 23, con 4 grados de libertad (gl) y una probabilidad del 0,05

$$X^2 = 9,4877$$

Decisión:

Se muestra que el estadístico chi cuadrado toma un valor de  $X_c^2(10,420) > X_c^2(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,034. Puesto que esta probabilidad es menor al 0,05; por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe influencia significativa de la comunicación laboral con el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023.

#### 4.1.6 Comprobación de la hipótesis específica 2

- **Ha:** Las condiciones laborales influyen significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

- **Ho:** Las condiciones laborales no influyen significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Elección del Nivel de Significación: Por las condiciones del problema:  $\alpha = 0,05$  ó 5% de error.

Estadístico de prueba:

**Tabla 24**

*Prueba chi cuadrado hipótesis específica 2*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,353 <sup>a</sup>	4	0,000
Razón de verosimilitud	27,703	4	0,000
Asociación lineal por lineal	20,762	1	0,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>60</b>		

*Nota.* a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,60. Valor de tabla de distribución de chi cuadrado expuesto en la tabla, con 4 grados de libertad (gl) y una probabilidad del 0,05

$$X^2 = 9,4877$$

Decisión: Se muestra que el estadístico chi cuadrado toma un valor de  $X_c^2(23,353) > X_t^2(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Puesto que esta probabilidad es menor al 0,05; por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe influencia significativa entre las condiciones laborales con el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco 2023.

#### 4.1.7 Comprobación de la hipótesis específica 3

- **Ha:** El involucramiento laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

- **Ho:** El involucramiento laboral no influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Elección del Nivel de Significación.

Por las condiciones del problema:  $\alpha = 0,05$  ó 5% de error.

Estadístico de prueba:

### Tabla 25

*Prueba chi cuadrado hipótesis específica 3*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,385 <sup>a</sup>	4	0,000
Razón de verosimilitud	36,239	4	0,000
Asociación lineal por lineal	25,305	1	0,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>60</b>		

*Nota.* a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,30.

Valor de tabla de distribución chi cuadrado expuesto en la tabla, con 4 grados de libertad (gl) y una probabilidad del 0,05

Decisión: Se muestra que el estadístico chi cuadrado toma un valor de  $X^2(30,385) > X^2(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Puesto que esta probabilidad es al 0,05; por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe influencia significativa del involucramiento laboral con el trabajo en equipo de trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco 2023.

#### 4.1.8 Comprobación de la hipótesis general

- **Ha:** El clima laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

- **Ho:** El clima laboral no influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Elección del nivel de significación

Por las condiciones del problema:  $\alpha = 0,05$  ó 5% de error.

Estadístico de prueba:

### Tabla 26

*Prueba de chi cuadrado hipótesis general*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,621 <sup>a</sup>	4	0,000
Razón de verosimilitud	30,466	4	0,000
Asociación lineal por lineal	24,245	1	0,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>60</b>		

*Nota.* a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,30.

Valor de tabla de distribución de chi cuadrado mostrado en la tabla, con 4 grados de libertad (gl) y una probabilidad del 0,05

$$X^2 = 9,4877$$

Decisión: Se muestra que el estadístico chi cuadrado toma un valor de  $X^2_c(33,621) > X^2_t(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Puesto que esta probabilidad es menor al 0,05; por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe influencia significativa del clima laboral con el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco 2023.

## 4.2 Discusión

### 4.2.1 Del objetivo general

Como resultado del presente estudio, se obtuvo una correlación positiva entre el clima laboral y el trabajo en equipo obteniendo así una correlación de  $r = 0,700$ ; lo cual coincide con el estudio realizado por Yagual Morán (2022), quien también indicó que un buen clima laboral facilita la cohesión y el rendimiento de trabajo en equipo, por lo que la relación positiva indica que una mejora en el clima laboral puede llevar consigo la aparición de trabajo en equipo, cuestión que también aborda Ochoa Jiménez (2021), quien señaló la importancia del clima organizacional como determinante de cómo se integra el trabajo en equipo y la colaboración de personas.

No obstante, al igual que las investigaciones de Delgado Laime (2020) y Mamani Guevara (2019), uno de los aspectos a mejorar en la investigación actual es el diseño no experimental y transversal, puesto que se impide establecer causalidad entre las variables de estudio. Eso tiene la potencialidad de hacer que la interpretación de los resultados sea difícil, dado que la presencia de matriz expuesta a factores externos, que no fueron objeto de control o estudio, habría podido influir en las proyecciones de los participantes. En este sentido, investigaciones de corte longitudinal -como el de López Aguas (2023)- serían más idóneas para observar el impacto longitudinal del clima laboral en el trabajo en equipo.

Tal y como menciona también Cordova Arones (2022), hay que mencionar que las organizaciones deben proyectar estrategias que lleven a la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones, reforzando el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo. En este sentido, invertir en la capacitación de habilidades de comunicación y de liderazgo -lo mencionado por Jimenez Palomino (2023)- facilitaría la creación de un clima colaborativo.

En líneas generales, y aun con las limitaciones presentes en los resultados, los hallazgos bien contribuyen al avance del conocimiento científico, reforzando la evidencia de la relación existente entre el clima laboral y el trabajo en equipo. Hechos que se relacionan fuertemente con las implicaciones prácticas de estos

resultados, las que se vuelven obvios. La mejora del clima laboral, por consiguiente, no solo incrementaría la satisfacción y motivación de los empleados, sino que, llegaría a mejorar los resultados organizacionales, tal como se demuestra en los estudios de Reina-Andrade y Macías-Zambrano (2024).

Finalmente, por último, se sugiere futuras líneas de investigación donde se realicen métodos cualitativos que lleven a una mejor comprensión de la experiencia de los trabajadores y de las variables que determinan la cohesión del equipo, como lo sugieren los estudios de Ayoví-Caicedo (2019) y Tarazona Figueroa (2021).

#### **4.2.2 Del primer objetivo específico**

En este sentido, el primer objetivo específico de esta investigación fue el establecer la influencia de la comunicación laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco. Los resultados nos muestran que la distribución de los trabajadores con una percepción de comunicación laboral medio es de un 48,3% y con una percepción favorable es de un 41,7%, es decir, podemos apreciar que la comunicación dentro de la organización tiene un impacto directo en el desempeño y la cohesión de los equipos de trabajo.

Los resultados que referenciamos son coincidentes con los hallazgos de Yagual Morán (2022) que manifiesta que una comunicación laboral eficaz mejora sustancialmente la colaboración y el trabajar en grupo, aportando a un clima laboral positivo.

Al igual que con otros ejemplos previos de señales evidentes, Ochoa Jiménez (2021) también apuntó que una comunicación ineficaz puede afectar la capacidad del equipo para coordinarse y establecer objetivos comunes y por aquella alta variabilidad de respuestas en los resultados de la categoría “regular” expuestos en este estudio puede estar razonando la existencia de un nudo con las diferentes percepciones con respecto a la comunicación laboral y, del mismo modo, puede estar argumentando que todavía existen aspectos a mejorar con respecto a la claridad y a la frecuencia de los intercambios en el seno del equipo.

Por el contrario, también se encuentran evidencias que apuntan a que efectivamente existe una relación positiva y significativa entre la comunicación laboral y las relaciones interpersonales ( $r = 0,700$ ;  $p < 0,05$ ), lo que se puede manifestar con el estudio llevado a cabo por Castro Ramírez et al. (2021) cuando un trabajo dirigido a la comunicación de los miembros del equipo también viene a referir la relación con fortalecer los vínculos interpersonales entre los integrantes del equipo. Un estilo de comunicación abierto y fluido, que fomenta la resolución de conflictos, propicia un incremento de la confianza y potencia la pertenencia al grupo.

En el plano práctico, los resultados apuntan a que se debe poner el foco en favorecer un estilo de comunicación más abierto y fluido con el objetivo de mejorar la dinámica de trabajo en equipo del Centro Emergencia Mujer. Tal y como exponen López Neira (2021) y Tarazona Figueroa (2021), un clima organizacional que favorezca un estilo de comunicación fluido incrementa la satisfacción y el rendimiento del grupo humano y genera un mayor compromiso y un mejor desempeño.

La comunicación no es la única vía a explorar en la investigación. Sería beneficioso observar factores del contexto, como el liderazgo y la motivación, que pueden influir en el trabajo en equipo y en la productividad de la organización, tal y como apuntan Jimenez Palomino (2023).

Las limitaciones de nuestro estudio son que puede existir cierta subjetividad en las valoraciones que realicen los propios trabajadores sobre la comunicación laboral, que parece depender del contexto de cada miembro del trabajo en equipo. Esto sería por sí mismo un aspecto a investigar, ya que el diseño del presente trabajo, donde la dirección y el sentido de la comunicación varía y también sus implicaciones, que no permiten sino una visión general de la relación entre lo que se ha trabajado en este proyecto. Un diseño transversal no permite establecer relaciones causales.

#### **4.2.3 Del segundo objetivo específico**

Los hallazgos de este estudio que se centra en la influencia de las condiciones laborales en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro

Emergencia Mujer de la provincia de Cusco coinciden con resultados anteriores donde se señala la importancia de unas condiciones laborales adecuadas y positivas para conseguir la mejora y el buen rendimiento con el trabajo en equipo. En este caso la prueba de chi-cuadrado nos muestra que existe una interrelación entre las condiciones laborales y el trabajo en equipo ( $X^2 = 23,353$ ;  $p = 0,000$ ), lo que nos hace ver que es necesario un ambiente laboral adecuado para el buen rendimiento del trabajo en equipo.

Tal como se habían planteado en la primera parte, los resultados de este trabajo también se recogen en los resultados de otras investigaciones como las de López Neira (2021), quien llegó a la conclusión de que un clima organizacional positivo maximiza el desempeño laboral; en este sentido, resaltó la importancia de las relaciones laborales como uno de los factores que contribuyen a propiciar la integración y a la productividad.

Así también, Reina-Andrade y Macías-Zambrano (2024) hallaron que el clima laboral positivo está fuertemente correlacionado con el servicio o la calidad del servicio prestado; sugiriendo que unas condiciones laborales propicias no sólo producen más rendimiento en el trabajo, sino que también fomentan la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

Además, para Chiquillo Rodelo et al. (2023) y Jimenez Palomino (2023), los resultados sobre la relación entre el liderazgo y el clima laboral subrayan que un buen liderazgo y un clima laboral positivo son condiciones necesarias para la colaboración. En este sentido, la carencia de liderazgo y apoyo queda reflejada en la percepción de trabajo en equipo de los colaboradores, tal y como se evidencia con los resultados del Centro Emergencia Mujer, donde hay condiciones laborales poco favorables que impactan directamente en la actividad del equipo.

Pese a que la muestra utilizada es relativamente pequeña y la investigación es de tipo transversal, por lo que no se pueden observar cambios a corto plazo, los resultados proporcionan indicios que pueden ayudar a mejorar la colaboración. Las futuras investigaciones podrían examinar la efectividad de intervenciones específicas de mejora de las condiciones laborales, como por ejemplo medidas para mejorar el clima laboral o establecer medidas que permitan registrar el impacto de las condiciones laborales a lo largo del tiempo, al tiempo que se puede

aplicar la investigación en otras instituciones públicas o privadas de forma comparativa para ver qué efectos se dan en ese contexto con aquellas condiciones que no han incurrido en ningún cambio.

De igual manera, Acuña Botero (2021) recalca que los planes de acción que se realicen en función del clima laboral deben enfocarse en las medidas que mejoren la producción lo cual corroboraría la afirmación de que estas medidas deben estar integradas en las políticas de mejora. En ese sentido, los resultados sugieren que una mejora en las condiciones debe ser una prioridad en las organizaciones no solo a la hora de mejorar la colaboración y la satisfacción laboral, sino también a la hora de conseguir un buen rendimiento y retener el talento en el tiempo.

#### **4.2.4 Del tercer objetivo específico**

El tercer objetivo específico de esta investigación se propuso determinar la relación entre el involucramiento laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco. Los resultados establecidos demuestran que hay una relación significativa ( $X^2 = 30,385$ ;  $p = 0,000$ ), donde el 36,7% de los trabajadores tienen un involucramiento laboral medio y, a la vez, tienen un trabajo en equipo regular. Los resultados de esta investigación están en coherencia con los de Cuya Araujo y Hiyane Casanova (2019), quienes concluyeron que un alto involucramiento laboral favorece el trabajo en equipo de los trabajadores, pero también mejora el rendimiento organizacional.

Esto es así como también coinciden con los resultados de Acuña Botero (2021) quien expresó que el involucramiento produce un cambio en el entorno de los trabajadores, favoreciendo la productividad. No obstante, Chiquillo Rodelo et al. (2023) afirman que un bajo compromiso puede contribuir en un clima malo y afectar la cohesión del equipo, lo cual coincide con los resultados de este estudio donde se vio que el involucramiento laboral bajo no estaba producido los resultados favorables que muestran que la percepción del trabajo en equipo era algo negativa.



Por otra parte, también se considera lo expresado por Tarazona Figueroa (2021) y López Neira (2021), donde se evidencia que la desconexión laboral tácitamente limitaría y contribuiría en no mejorar los equipos, tal como se evidenció en este estudio a partir de los resultados donde los trabajadores no se encontraban en un estado de involucramiento laboral suficiente para que los trabajadores se encuentren en el estado óptimo para el trabajo en equipo.

Respecto a las limitaciones de la investigación, al ser una muestra pequeña y tener un diseño transversal no se puede generalizar los resultados. Por ello, se recomienda utilizar diseños longitudinales como investigaciones futuras para determinar cómo intervenciones de largo plazo en el involucramiento laboral pueden incidir también en el trabajo en equipo. Todo ese recorrido concluye que este estudio demuestra que un alto nivel de involucramiento laboral solo mejorará la colaboración del equipo y el rendimiento organizacional del centro.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** El presente trabajo de investigación concluye que existe influencia significativa del clima laboral en el trabajo en equipo en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco. Los resultados evidencian que la muestra estadística del chi cuadrado toma un valor de  $X_c^2(33,621) > X_t^2(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Puesto que esta probabilidad es menor al 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, el 46,7% de trabajadores indican que el clima laboral está en un nivel medio y tienen un regular trabajo en equipo, significa que el clima laboral es fundamental porque ayuda a mejorar el ambiente laboral positivo y está favorece el trabajo en equipo, destacando la importancia de un clima laboral saludable para promover la cooperación y el rendimiento del equipo.

**SEGUNDO:** A partir de los resultados se concluye que existe influencia significativa de la comunicación laboral en el trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Emergencia Mujer de la Provincia de Cusco. Los datos muestran el estadístico del chi cuadrado toma un valor de  $X_c^2(10,420) > X_t^2(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0.034. Puesto que esta probabilidad es menor al 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, el 41,7% de trabajadores indican que tienen una comunicación laboral en un nivel medio y el trabajo en equipo es regular, lo significa que se debe reforzar los canales de comunicación para facilitar el flujo de información y comprensión mutua entre los miembros de la institución considerando que la comunicación laboral es un factor clave en el trabajo en equipo.

**TERCERO:** Los resultados evidencian que existe influencia significativa de las condiciones laborales en el trabajo en equipo en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco. Según el estadístico chi cuadrado toma un valor de  $X_c^2(23,353) > X_t^2(9,48)$  con 4 grados de

libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Puesto que esta probabilidad es menor al 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, el 40% de los trabajadores indican que las condiciones laborales se encuentran en un nivel medio y presentan un regular trabajo en equipo, es decir se deberá prestar atención a como se pueden mejorar las condiciones laborales, ya que un trabajo seguro y adecuado resulta ser fundamental para mejorar el bienestar de los empleados y ser capaces de ser más colaborativos en la institución.

**CUARTO:** La investigación ha permitido identificar que existe influencia significativa del involucramiento laboral con el trabajo en equipo de trabajadores del Centro Emergencia Mujer en la provincia de Cusco. Se muestra que el estadístico chi cuadrado toma un valor de  $X_c^2(30,385) > X_c^2(9,48)$  con 4 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Puesto que esta probabilidad es al 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, el 36,7% de trabajadores, manifiestan que el nivel de involucramiento laboral es medio y trabajo en equipo es regular. Este hallazgo destaca la importancia de fomentar el sentido de pertenencia y la participación activa de los empleados para fortalecer las dinámicas de trabajo colaborativo. Este involucramiento implica que los trabajadores se sientan conectados con el propósito de la empresa y perciban que sus esfuerzos contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** A las autoridades del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, se recomienda establecer programas de formación y capacitación continua en comunicación y trabajo en equipo para todos los empleados. Estos programas deberían enfocarse en desarrollar habilidades de comunicación efectiva, manejo de conflictos y fortalecimiento de relaciones interpersonales, con el fin de mejorar el clima laboral y promover un entorno colaborativo que facilite el trabajo en equipo.
- SEGUNDO:** Se recomienda al Centro Emergencia Mujer implementar políticas de mejora de las condiciones laborales, que incluyan revisiones periódicas de los recursos y espacios de trabajo, además de medidas que aseguren un ambiente físico seguro y adecuado. Esto permitirá crear un entorno de trabajo más cómodo y seguro, promoviendo el bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, aumentando la efectividad del trabajo en equipo.
- TERCERO:** A la administración del Centro Emergencia Mujer, se le sugiere fomentar el involucramiento laboral de los empleados mediante estrategias de motivación, como el reconocimiento al desempeño, incentivos por logros y oportunidades de desarrollo profesional. Esto contribuirá a que los trabajadores se sientan valorados y comprometidos con la organización, fortaleciendo su sentido de pertenencia y mejorando su disposición para colaborar en equipo.
- CUARTO:** A los encargados de recursos humanos del Centro Emergencia Mujer, se les recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima laboral para identificar posibles áreas de mejora y tomar decisiones basadas en datos. Estas evaluaciones pueden realizarse a través de encuestas de satisfacción laboral y grupos de enfoque, proporcionando una visión clara del estado del clima laboral y permitiendo implementar cambios que beneficien tanto a los empleados como a la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuña Botero, A. (2021). *Análisis del impacto del clima laboral en la productividad organizacional* [Tesis de licenciatura, Universidad El Bosque]. <https://hdl.handle.net/20.500.12495/7977>
- Araújo, J., Pereira, I. V., y Santos, J. D. (2023). The Effect of Corporate Social Responsibility on Brand Image and Brand Equity and Its Impact on Consumer Satisfaction. *Administrative Sciences*, 13(5), 118. <https://doi.org/10.3390/admsci13050118>
- Araújo, M. B. de S., y Rocha, P. de M. (2007). Trabalho em equipe: um desafio para a consolidação da estratégia de saúde da família. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(2), 455-464. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232007000200022>
- Araya Salgado, M., y Medina-Giacomozzi, A. I. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 84. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://dev2-repositorio.concytec.gob.pe/entities/publication/8f0f281c-5531-410e-94dd-efb7c82c6a57>
- Arroyo-Hernández, R., Camacho-Miranda, I., Fernández-Nava, E., Ruíz-Pérez, J., y Anaya-Lima, D. (2017). En el trabajo en equipo, ¿el todo es la suma de las partes? *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 3(3), 183-195. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n3.79>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Babin, B. J., y Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job

- satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90005-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90005-6)
- Castro Ramírez, N. A., Alvarado Torres, W. Y., Romero Jiménez, J. del C., y Mondragón Sánchez, D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)
- Cervantes, G., Muñoz, G., y Inda, A. D. (2020). Teamwork and its effect on customer service quality. *Revista Espacios*, 41(14), 27-37. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n14/20411427.html>
- Chavez Paredes, A. E., y Yamunaque Perez, C. J. (2023). *Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138182>
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., y Curiel Gómez, R. Y. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295-1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Cordova Arones, E. (2022). *Gestión educativa y clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” distrito de Ate, Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Jose Carlos Mariátegui. Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1913>
- Cuya Araujo, E. A., y Hiyane Casanova, Y. P. (2019). *Involucramiento organizacional y satisfacción laboral en una institución estatal, Lima 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Ciencias Empresariales. Carrera de Administración de Empresas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/9759>
- Delgado Laime, R. A. (2020). *Estrategias de trabajo en equipo, para mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa Técnica Mixta “Luis Vallejos Santoni”, del Distrito, Provincia y Región Cusco – 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8161>



- D’Innocenzo, L., Mathieu, J. E., y Kukenberger, M. R. (2016). A Meta-Analysis of Different Forms of Shared Leadership–Team Performance Relations. *Journal of Management*, 42(7), 1964-1991. <https://doi.org/10.1177/0149206314525205>
- Duarte, E. D., Dittz, E. da S., Madeira, L. M., Braga, P. P., y Lopes, T. C. (2012). O trabalho em equipe expresso na prática dos profissionais de saúde. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 14(1). <https://doi.org/10.5216/ree.v14i1.10627>
- Festinger, L. (1962). Cognitive Dissonance. *Scientific American*, 207(4), 93-106. <https://doi.org/10.1038/scientificamerican1062-93>
- Gold, N. (2005). Introduction: Teamwork in Theory and in Practice. En *Teamwork* (pp. 1-21). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9780230523203\\_1](https://doi.org/10.1057/9780230523203_1)
- Hackman, J. R., y Cobb, A. T. T. (2003). Book Reviews. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 712-715. <https://doi.org/10.2307/3556648>
- Hackman, J. R., y Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., y Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71. <https://doi.org/10.2307/41164610>
- Hackman, J. R., Pearce, J. L., y Wolfe, J. C. (1978). Effects of changes in job characteristics on work attitudes and behaviors: A naturally occurring quasi-experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21(3), 289-304. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90055-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90055-7)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. s. n. <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- James, L. R., y Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>

- Jimenez Bonilla, D. M., y Jiménez Bonilla, E. D. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 1390-4272. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Jimenez Palomino, C. A. (2023). *Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan Bautista - Ica 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4149>
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. Research Center for Group Dynamics, Universidad de Michigan. <https://ia802905.us.archive.org/4/items/in.ernet.dli.2015.138989/2015.138989.Field-Theory-In-Social-Science-Selected-Theoretical-Oaoers.pdf>
- Litwin, G. H., y Stringer, R. A. (2008). *Motivation and Organizational Climate* (4.a ed.). Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- López Aguas, A. P. (2023). *Clima laboral, motivación y satisfacción de las personas vinculadas por prestación de servicios (OPS) en la Dirección de Gestión Humana del ICBF* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/14212>
- López Neira, A. A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- López Sánchez, N. M., y Castiblanco Melo, K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15(1), 78-91. <https://rches.utem.cl/?p=1686>
- Lujan Perez, D. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la sede administrativa de la red de salud San Francisco -Ayacucho, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Facultad de

- Ciencias Económicas, Administrativas y Contables. Unidad de Posgrado].  
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5756>
- Macías García, E. K., y Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Mamani Guevara, H. C. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano. Escuela de Posgrado]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13193>
- Mamani Vilca, A. Y. (2023). *Comunicación organizacional y productividad laboral en los colaboradores de las Ongs Cáritas de la Región Puno, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano. Facultad de Ciencias Contables y Administrativas]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20323>
- Márquez Ortiz, L. E., Cuétara Sánchez, L. M., Cartay Angulo, R. C., y Labarca Ferrer, N. J. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 233-253.  
<https://doi.org/10.31876/rsc.v26i1.31322>
- McGuier, E. A., Kolko, D. J., Aarons, G. A., Schachter, A., Klem, M. Lou, Diabes, M. A., Weingart, L. R., Salas, E., y Wolk, C. B. (2024). Teamwork and implementation of innovations in healthcare and human service settings: a systematic review. *Implementation Science*, 19(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s13012-024-01381-9>
- Montes Valenzuela, M. R. (2022). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la municipalidad provincial de Barranca* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Escuela de Posgrado]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6683>
- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60162>

- Oña Romero, K. N. (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Investigación y Posgrados]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/9455>
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de Clima Laboral CL-SPC*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://www.academia.edu/36171465>
- Paredes-Saavedra, M., Vallejos, M., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, W., y Geraldo-Campos, L. (2024). Work Team Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees. *Administrative Sciences*, 14(11), 280. <https://doi.org/10.3390/admsci14110280>
- Pariona Magro, R. D. P. (2022). *Influencia del trabajo en equipo en la percepción del clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario del distrito de Pilcomayo, provincia de Huancayo, región Junín en el año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela de Posgrado]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2476>
- Pilligua Lucas, C. F., y Arteaga Ureta, F. M. (2019). clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pino Vega, R. (2018). *Metodología de la investigación*. San Marcos. <https://biblioteca.unasam.edu.pe/bib/19551>
- Puertas Chiguala, A. del C. (2019). *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37210>
- Quezada, N. (2017). Metodología de la investigación. Estadística de la investigación. *Metodología de Investigación*, 53(9).

- Reina-Andrade, E. A., y Macías-Zambrano, N. (2024). El clima organizacional y su influencia en la calidad del servicio de las instituciones públicas. *MQRInvestigar*, 8(3), 705-727. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.705-727>
- Sánchez Paredes, R. G., y Ñañez Silva, M. V. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4, e265. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Schneider, B., y Bartlett, C. J. (1968). Individual differences and organizational climate: I. The research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 21(3), 323-333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1968.tb02033.x>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Tacuri Pinto, A. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA sociedad comercial de responsabilidad limitada – Juliaca, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano. Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21118>
- Tarazona Figueroa, C. A. (2021). *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Escuela de Posgrado]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6797>
- Toro Álvarez, F. (2013). Claridad organizacional. En *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias* (pp. 143-154). Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional, Cíncel S.A.S. <https://doi.org/10.21772/gco.ibe.c10>
- Uchofen Soto, G. V. (2023). *Clima laboral, basado en la teoría de Litwin y Stringer, en los colaboradores administrativos de la Universidad San Martín de Porres filial norte, Pimentel, marzo 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo



Toribio de Mogrovejo. Facultad de Ciencias Empresariales].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/6421>

Velasquez Pila, M. (2022). *El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús - Espinar – Cusco, en el periodo 2021* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Unidad de Posgrado. Facultad de Ciencias de la Educación.

Villamizar Acevedo, G. (2024). Kurt Lewin: teoría de campo, investigación acción y educación. *Ciencia y Educación*, 8(1), 79-86.  
<https://doi.org/10.22206/cyed.2024.v8i1.2945>

Villanueva Almanza, G. E. (2023). *Clima laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación U.N.J.F.S.C Huach* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Pos Grado]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8874>

Wageman, R. (2001). How Leaders Foster Self-Managing Team Effectiveness: Design Choices Versus Hands-on Coaching. *Organization Science*, 12(5), 559-577.  
<https://doi.org/10.1287/orsc.12.5.559.10094>

Yagual Morán, R. F. (2022). *Comunicación asertiva institucional para mejorar el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77085>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿En qué medida el clima laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023?	Determinar la influencia del clima laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.	El clima laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.	VI: Clima laboral	Comunicación laboral	Fluidez  Claridad  Asertividad	<b>Enfoque de investigación:</b> Investigación cuantitativa  <b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Nivel y alcance de la investigación:</b> Explicativo - causal
<b>Problemas específicos</b> ¿En qué medida la comunicación laboral influye en el trabajo en equipo del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023?	<b>Objetivos específicos</b> Establecer la influencia de la comunicación laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.	<b>Hipótesis específicas</b> La comunicación laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la		Condiciones laborales	Ambiente físico  Normas de convivencia	<b>Método de investigación:</b> Hipotético - deductivo  <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 60 trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco

<p>¿En qué medida las condiciones laborales influyen en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023?</p>	<p>Identificar la influencia de las condiciones laborales en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.</p>	<p>Las condiciones laborales influyen significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.</p>	<p>provincia de Cusco, 2023.</p>			<p><b>VD: Trabajo en equipo</b></p>		<p>Involucramiento laboral</p>	<p>Respeto Identidad Solución de conflictos</p>	<p>Relación de entorno</p>	<p>Compromiso Organización Participación</p>	<p>Instrumentos: Ficha de cuestionario.</p>	<p>Muestra: 60 trabajadores</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>
<p>¿En qué medida el involucramiento laboral influirá en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023?</p>	<p>demostrar la influencia del involucramiento laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.</p>	<p>El involucramiento laboral influye significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco, 2023.</p>	<p>provincia de Cusco, 2023.</p>	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Confianza Coordinación Adaptación al cambio</p>		<p>Condiciones de trabajo en equipo</p>	<p>Motivación Toma de decisiones Planificación</p>	<p>Liderazgo en equipo</p>	<p>Instrumentos: Ficha de cuestionario.</p>	<p>Muestra: 60 trabajadores</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>N°</b>
<b>Clima laboral</b>	<b>Comunicación laboral</b>	Fluidez	1
		Claridad	2
		Asertividad	3
	<b>Condiciones laborales</b>	Ambiente físico	4
		Normas de convivencia	5
		Relación de entorno	6
	<b>Involucramiento laboral</b>	Compromiso	7
		Organización	8
		Participación	9
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>	Respeto	1
		Identidad	2
		Solución de conflictos	3
	<b>Condiciones de trabajo en equipo</b>	Confianza	4
		Coordinación	5
		Adaptación al cambio	6
	<b>Liderazgo en equipo</b>	Motivación	7
		Toma de decisiones	8
		Planificación	9

### Anexo 3. Instrumento de recolección de información N° 1

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN N° 1

##### Encuesta a trabajadores

##### Cuestionario de Escala Likert

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo: Clima laboral y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores del CEM de la provincia de Cusco 2023

##### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (X) de acuerdo a lo que considere convenientes en los espacios vacíos.

<b>VARIABLE X: CLIMA LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN LABORAL</b>		<b>TED 1</b>	<b>ED 2</b>	<b>NDA NEDA 3</b>	<b>DA 4</b>	<b>TDA 5</b>
<b>01</b>	La comunicación laboral influye positivamente en la organización institucional					
<b>02</b>	Los trabajadores de la institución mantienen comunicación laboral de manera fluida.					
<b>03</b>	La comunicación laboral abierta entre los trabajadores y la autoridad es factor importante para la institución.					
<b>04</b>	Existe asertiva actitud en los trabajadores en la organización institucional.					
<b>05</b>	La comunicación laboral asertivamente influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la institución					
<b>06</b>	La comunicación laboral en la institución permite resolver conflictos de manera eficaz.					
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>		<b>TE D 1</b>	<b>ED 2</b>	<b>NDA NEDA 3</b>	<b>DA 4</b>	<b>TDA 5</b>
<b>07</b>	Hay condiciones favorables en el ambiente laboral para cumplir con las funciones					
<b>08</b>	Su ambiente de trabajo se mantiene en buenas condiciones					
<b>09</b>	Se respetan las normas de convivencia para el logro de la condición laboral					
<b>10</b>	Los trabajadores muestran aptitud en la condición laboral					
<b>11</b>	Existe un trato respetuoso entre los trabajadores dentro de la institución					
<b>12</b>	Las instalaciones de la institución son adecuadas para el desempeño óptimo de las labores.					

<b>DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORALES</b>		<b>TE D 1</b>	<b>ED 2</b>	<b>NDA NEDA 3</b>	<b>DA 4</b>	<b>TDA 5</b>
<b>13</b>	Te sientes comprometido (a) al cumplir las funciones que te corresponde dentro de la institución					
<b>14</b>	Sientes que los profesionales de área están involucrados con la institución					
<b>15</b>	Se promueve el compromiso de involucramiento del personal con la institución					
<b>16</b>	La autoridad se involucra en las distintas actividades que se realiza en la institución					
<b>17</b>	La autoridad toma adecuada decisión para buena función laboral en la institución					

<b>SIGLAS</b>	<b>VALORACIÓN CUALITATIVA</b>	<b>VALORACIÓN CUANTITATIVA</b>
<b>TE D</b>	Totalmente en desacuerdo	1
<b>ED</b>	En desacuerdo	2
<b>NDA-NEDA</b>	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3
<b>DA</b>	De acuerdo	4
<b>TDA</b>	Totalmente de acuerdo	5

## Anexo 4. Instrumento de recolección de información N° 2



### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN N° 2

#### Encuesta a trabajadores

#### Cuestionario de Escala Likert

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo: Clima laboral y su influencia en el trabajo en equipo de los trabajadores del CEM de la provincia de Cusco 2023

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (X) de acuerdo a lo que considere conveniente en los espacios vacíos.

Gracias por su colaboración

VARIABLE Y: TRABAJO EN EQUIPO						
DIMENSIÓN: RELACIÓN INTERPERSONALES		TED 1	ED 2	NDA NEDA 3	DA 4	TDA 5
01	¿Las relaciones interpersonales son las más adecuadas en la institución?					
02	¿Se siente identificado con la institución en que labora?					
03	¿Se generan permanentemente estabilidad en las relaciones interpersonales?					
DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO EN EQUIPO						
04	¿Las condiciones de trabajo en equipo alcanzan resultados favorables?					
05	¿Trabajan de manera coordinada con los miembros del equipo de trabajo?					
06	¿Los trabajadores tienen adecuadas condiciones para el trabajo en equipo?					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO EN EQUIPO						
07	¿Los directivos de la institución motivan a los trabajadores a practicar el trabajo en equipo?					
08	¿Las decisiones que toma el líder afectan positivamente en el trabajo que realiza en equipo?					

SIGLAS	VALORACIÓN CUALITATIVA	VALORACIÓN CUANTITATIVA
TED	Totalmente en desacuerdo	1
ED	En desacuerdo	2
NDA-NEDA	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3
DA	De acuerdo	4
TDA	Totalmente de acuerdo	5

## Validación del instrumento por expertos

### VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. INFORMACIÓN GENERAL

Nombres y apellidos del evaluador: FÉLIX HENRY GUTIÉRREZ CASTILLO  
 Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 Grado académico: DOCTORAL SCIENTIARUM EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN  
 Título de la investigación: "Clima laboral en el trabajo en equipo de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer de la provincia de Cusco 2023".

Instrumento motivo de evaluación: VALIDACIÓN  
 Autor del instrumento: SONIA HUAYARA GUISPE

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

Aspectos de Validación de Instrumento		1	2	3	4	5	Observaciones y sugerencias
Criterios	Indicadores						
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de la investigación.				4		
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variables y dimensiones.				4		
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con los aspectos que miden.				4		
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.				4		
Objetividad	Los ítems miden comportamiento y acciones observables.				4		
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.				4		
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a las dimensiones e indicadores.				4		
Claridad	los ítems están redactados en un lenguaje entendible.					5	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espacio, interlineado, nitidez).					5	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones consignada, opciones de respuesta bien definidas.					5	
SUB TOTAL (realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignada a cada indicador)					28	15	
TOTAL					43		

III. Promedio de Validación: 4.3

IV. Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

D. Sc. Félix Henry Gutiérrez Castillo  
 Licenciado en Administración  
 CLAD. N° 03772









## Anexo 6. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad  
Nacional del  
Altiplano



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional



Escuela de  
Posgrado

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **SONIA HUAYAPA QUISPE** identificado(a) con N° DNI: **41877923** en mi condición de egresado(a) del:

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

con código de matrícula N° **210872**, informo que he elaborado la tesis denominada: **CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EMERGENCIA MUJER DE LA PROVINCIA DE CUSCO 2023**

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.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 07 de Agosto del 2025.

  
FIRMA (Obligatorio)



## Anexo 7. Autorización de depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad  
Nacional del  
Altiplano



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional



Escuela de  
Posgrado

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **SONIA HUAYAPA QUISPE** identificado(a) con N° DNI: 41877923, con código de matrícula N° 210872, en mi condición de egresado(a) del Programa de Maestría o Doctorado: **MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Informo que he elaborado la tesis denominada:

**CLIMA LABORAL EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EMERGENCIA MUJER DE LA PROVINCIA DE CUSCO 2023**

para la obtención de **[X] Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 07 de Agosto del 2025.

  
FIRMA (Obligatorio)

