



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una
empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Chavez Paredes, Andres Eduardo (orcid.org/0000-0001-9647-4486)
Yamunaque Perez, Christian Jonathan (orcid.org/0000-0001-9680-6540)

ASESOR:

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón ésta tesis a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de la vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Chávez

Dedicatoria

Dedico ésta tesis a mis padres, sin ellos esto no habría sido posible, a mis hermanos, siempre los llevo presentes. Por eso les dedico este trabajo con mucho amor

Yamunaqué

Agradecimiento

Primero que nada, a Dios y muy profundamente a mi asesor Enrique Nauca por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional

Chávez

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fuerza que me da para seguir adelante y cumplir mis metas. Mi familia por el apoyo incondicional a no rendirme y darme fuerzas para seguir adelante. Y al asesor Enrique Nauca, por su paciencia y apoyo.

Yamunaqué



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023", cuyos autores son YAMUNIQUE PEREZ CHRISTIAN JONATHAN, CHAVEZ PAREDES ANDRES EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 07 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 23-12- 2023 15:18:53

Código documento Trilce: TRI - 0687102



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CHAVEZ PAREDES ANDRES EDUARDO, YAMUNAQUE PEREZ CHRISTIAN JONATHAN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YAMUNAQUE PEREZ CHRISTIAN JONATHAN DNI: 44954226 ORCID: 0000-0001-9680-6540	Firmado electrónicamente por: CJYAMUNAQUE el 24- 12-2023 11:18:16
CHAVEZ PAREDES ANDRES EDUARDO DNI: 47568799 ORCID: 0000-0001-9647-4486	Firmado electrónicamente por: AECHAVEZP el 12-12- 2023 23:16:14

Código documento Trilce: INV - 1533974

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Originalidad de los autores	iv
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3. 1. Tipo y diseño de investigación	9
3. 2. Variables y operacionalización	10
3. 3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	10
3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3. 5. Procedimientos.....	12
3. 6. Método de análisis de datos.....	12
3. 7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Prueba de normalidad</i>	12
Tabla 2: <i>Nivel de la variable Clima Laboral y sus dimensiones</i>	14
Tabla 3: <i>Nivel de la variable Trabajo en Equipo y sus dimensiones</i>	15
Tabla 4: <i>Relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo</i>	16
Tabla 5: <i>Relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo</i>	16
Tabla 6: <i>Relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo</i>	17
Tabla 7: <i>Relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo</i>	17
Tabla 8: <i>Correlación de las Variables Clima Laboral y Trabajo en Equipo</i>	18
Tabla 9: <i>Matriz de consistencia</i>	0
Tabla 10: <i>Operacionalización de la variable Clima Laboral</i>	0
Tabla 11: <i>Operacionalización de la variable Trabajo en equipo</i>	0
Tabla 12: <i>Confiabilidad Alfa de Cronbach</i>	29
Tabla 13: <i>Juicio de expertos</i>	29

Índice de figuras

Figura 1: <i>Esquema de Investigación</i>	9
---	---

Resumen

El siguiente estudio planteó como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023, por lo cual se realizó una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental-transversal. Así mismo promueve mejorar progresivamente la producción y el consumo, enfocado en el “trabajo decente y crecimiento económico” (ODS-8). En ese sentido se tomó una encuesta a la población conformada por 35 colaboradores. Como resultados, se obtuvo un nivel medio de 57.1% en el clima laboral y para trabajo en equipo un 54.3% de nivel medio, asimismo en la estadística inferencial una correlación positiva muy baja de Rho de Spearman de 0.050 y una significancia de 0.775. Concluyendo que no existe una correlación significativa entre ambas variables, en donde la acción sobre clima laboral tendrá un efecto adverso con la variable trabajo en equipo.

Palabras clave: Clima laboral, trabajo en equipo, colaborador

Abstrac

The main objective of the following study was to determine the relationship between the work environment and teamwork in the employees of a storage and warehouse company in Paita, 2023, for which an applied research was carried out, with a quantitative approach, correlational level and with a non-experimental-cross-sectional design. It also promotes progressive improvement in production and consumption, focused on “decent work and economic growth” (SDG-8). In this sense, a survey was taken of the population made up of 35 collaborators. As results, an average level of 57.1% was obtained in the work environment and for teamwork a 54.3% average level, also in the inferential statistics a very low positive correlation of Spearman's Rho of 0.050 and a significance of 0.775. Concluding that there is no significant correlation between both variables, where action on the work environment will have an adverse effect on the teamwork variable.

Keywords: Work environment, teamwork, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el clima laboral y el trabajo en equipo están relacionados con los comportamientos y acciones del colaborador dentro las empresas, y esto determina la productividad y los resultados que éstas pueden llegar a tener. (Pilligua y Arteaga, 2019; Harley et al., 2019). Por otro lado, contar con un clima laboral saludable suma al desarrollo profesional grupal e individual. (Ramos 2019; Muhammad, 2021). Asimismo, promueve mejorar progresivamente la producción y el consumo, enfocado en el “trabajo decente y crecimiento económico” (ODS-8)

Cuando un grupo de personas trabaja por un objetivo común, parece que podemos hablar de trabajo en equipo. Sin embargo, la cuestión no es tan sencilla. Las personas distintas unidas por un objetivo común no siempre crean la visión típica del trabajo en equipo, consiste en cooperar de forma sistemática para conseguir un objetivo común. Significa entender la particularidad entre los integrantes de la organización y aprovecharla al máximo para conseguir un objetivo común. (Cardona & Wilkinson, 2018; Buber, 2022; Jolly, 2022)

En una investigación en España nos dice que el trabajo en equipo es una labor realizada por un grupo de integrantes que tienen un objetivo común, pese a que cada uno desarrolla sus propias tareas para conseguirlo. (Galarza, 2020; Gómez y Acosta 2018; Black y Granskog, 2018). Trabajar en equipo incluyen beneficios tales como: mejora del producto, aumento de la productividad, reducción de costes, gestión del talento, flexibilidad para afrontar los cambios, democratización del negocio y aumento de la productividad de los empleados (Treviño y Abreu, 2018; Macke, 2023)

En Ecuador, se nos dice que el clima laboral hace referencia al entorno laboral y humano en el que se desempeñan las relaciones laborales y que crea un entorno de trabajo específico que puede motivar a los empleados o influir en su desempeño. (Pazmay, 2018). Es un factor muy importante en las empresas, que mantiene positivamente la sostenibilidad y productividad del negocio. Sin embargo, el mayor dilema de los emprendedores modernos es combinar acrecentamiento, trabajo en equipo y un buen ambiente de trabajo a la vez. La respuesta es muy sencilla: diría que puedo resumirlo en tres palabras sencillas, sin embargo, con mucho contenido: Empatía, coordinación y liderazgo (Pérez, 2020).

El clima laboral tiene gran impacto en las emociones de los empleados. Cuando una empresa tiene un entorno de trabajo positivo, fomentando la participación de los empleados, el compañerismo y la cultura organizativa, puede garantizar que se alcanzan las metas. Un entorno de trabajo positivo es de gran importancia para los empleados, de modo que se sientan cómodos y puedan desarrollar sus labores de forma motivada y específica. (Villanueva et al., 2018; Arbyan, 2020; Lestari, 2023). En las compañías y organizaciones siempre debe existir el trabajo en equipo, ya que en gran medida el éxito de una unidad depende de sus integrantes, la comunicación y el compromiso de los integrantes del negocio es una parte esencial. (Aguilar, 2018; Castro, 2023)

La investigación se desarrolla en una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, Piura, la cual empezó a desarrollarse a partir del año 1966 hasta el día de hoy, dedicándose a brindar su servicio de almacén en todo tipo de carga, desafortunadamente no existe buena comunicación entre el empleador y colaborador, la alta rotación de colaboradores, las tardanzas, la baja moral y el poco respeto en el ambiente; una de las causas son la poca confianza en el equipo, lo cual a su vez trae como consecuencia la baja productividad, las metas incumplidas o las actitudes negativas que son solo algunos de los efectos que un ambiente de trabajo deficiente puede tener en la empresa, lo que impide lograr un eficaz y excelente desarrollo de la empresa que permita un mejor desempeño en logro al objetivo común.

En este sentido, tiene que ver con cómo se estructura el mensaje y cómo se envía al interlocutor, porque comunicarse con nuestros líderes es diferente a comunicarse con nuestros socios comerciales. (Torres, 2018). El éxito de una organización depende de un número infinito de componentes, sin embargo, un buen entorno de trabajo es un componente significativo para la productividad, el aumento de la rentabilidad y la consecución de las metas empresariales. Pueden ser instalaciones, herramientas de trabajo o compañeros, (González y Heredia 2019)

Estos requerimientos forman parte de lo observado en la organización con la necesidad de brindarle este estudio a la empresa y autoevalúe los factores con la intención se manifestó el siguiente problema general, ¿Cuál es la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023? Así también las específicas fueron,

¿Cuál es el nivel de clima laboral?, ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo?, ¿De qué manera se relaciona la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo?, ¿Cómo se relaciona la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo?, ¿Cómo es la relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo?,

En lo que concernió a la justificación, Hernández y Mendoza (2018) argumentaron que es teórico, ya que sumará al aprendizaje; práctico, porque se aplicarán conocimientos y metodológico porque tendrá un papel importante en el clima laboral y trabajo en equipo, por lo que debería servir de soporte para futuras investigaciones. La intención de este estudio es fomentar el trabajo en equipo en un clima laboral agradable para empresas con distintos intereses.

En este ámbito el objetivo general fue Establecer la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023, también en los objetivos específicos fueron indicar el nivel de clima laboral, identificar el nivel de trabajo en equipo, evaluar la relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo, determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo, examinar la relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo, establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo.

Cómo hipótesis general en la presente investigación se planteó, H1: existe relación significativa entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023; H1: el nivel de clima laboral, es bajo; H1: el nivel de trabajo en equipo, es bajo; H1: existe relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo; H1: la dimensión involucramiento laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo; H1: la relación es significativa entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo, H1: existe relación entre significativa entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Actualmente, el trabajo en equipo es muy efectivo para diferentes grupos de trabajo en vista de que aporta mayores beneficios al negocio e incluso ayuda a resolver los inconvenientes que están pasando. Un buen clima laboral ayudará al negocio a alcanzar sus objetivos con mayor facilidad. Un empleado feliz será un empleado de alto rendimiento que puede dar lugar a buenos resultados para la compañía.

Al realizar la obtención de información asociada con las variables de estudio en artículos científicos, revistas y tesis de impacto proporcionó antecedentes que permitieron profundizar en las variables. Entre ellos, se encontró un estudio de Aguilar (2018) en Guatemala, el objetivo general consiste en encontrar la relación entre trabajo en equipo y clima laboral. Se elaboró con una muestra de 75 colaboradores por medio de un cuestionario con preguntas de elección sí, no y por eso. Los resultados evidenciaron que el 91% de los encuestados respondieron de manera afirmativa a las interrogantes según los indicadores: efectivo clima laboral, cohesión y cooperación. Se concluye que ambas variables están relacionadas, que apoya a la unidad de un objetivo por intermedio de la cooperación entre sus integrantes.

También en una tesis de posgrado Ochoa (2020) en Ecuador, tiene como finalidad determinar la correlación entre trabajo en equipo y clima laboral. Se hizo uso de un cuestionario válido y confiable para 87 colaboradores. Los resultados mostraron que prevaleció el nivel alto con 84.6% en ambas variables; los resultados inferenciales indicaron un Spearman Rho de 0,540** con una Sig. Igual 0,000 menor 0,01 lo que provocó la aceptación de la hipótesis de investigación y el rechazo de la hipótesis nula. Finalmente se determinó que existe correlación significativa entre las dos variables.

En un artículo científico Mendoza et al. (2022) en Colombia, tiene como objetivo general describir el clima laboral y desempeño laboral. Se obtiene información a través de un cuestionario aplicado a 75 colaboradores. Los resultados muestran que el 29.33% de los jefes se centran en brindar una excelente solución a los problemas; el 17.33 dio a conocer que los jefes desempeñan una excelente supervisión y el 32% dijo que los jefes buscan siempre excelentes relaciones; los hallazgos reflejan en un porcentaje alto (82.76%) los jefes se preocupan por mejorar

el clima laboral. Para concluir dice que el clima laboral está vinculado directamente y fuerte con el desempeño del trabajo de los colaboradores.

Otra investigación internacional Peñafiel (2020) en Ecuador, tiene como finalidad general determinar la relación entre trabajo en equipo y productividad laboral. Se hizo uso de un cuestionario válido conformado por 18 preguntas para cada variable, aplicado en 65 colaboradores. Los resultados reflejaron que el 93,3% de los encuestados dieron a las variables el grado de alto y un 6.7% en grado medio; una correlación en coeficiente de r de Pearson una Sig. = 0,000 < 0.01. Como conclusión es notoria una correlación entre ambas variables es alta.

Como aportes a nivel nacional tenemos a Carhuancho (2019), en la ciudad de Junín. El objetivo general es determinar la relación entre trabajo en equipo y el desarrollo organizacional. En esta investigación aplicaron como instrumento el cuestionario a 95 colaboradores con una población de 125. Los resultados demostraron que el 57.89% de los colaboradores marcaron en el nivel apropiado de formación de equipos, el 28.42% señalaron en el nivel malo; en tanto, otro 8.42% marcaron en el nivel superior, y solo un 5.26% opinaron en un nivel deficiente; además una débil relación de acuerdo con Rho de Spearman de $Rho = 0,372$, entre ambas variables, con cierto nivel de importancia de 0.000 menor a < de 0,05. Se da como culminación se manifiesta una muy baja relación entre ambas variables.

En un artículo científico Alvarado (2021), en Lima. Tener como objetivo general determinar la relación entre clima laboral y satisfacción con la vida. Se realizó un cuestionario a 116 colaboradores a quienes se les hizo la escala para ambas variables. Como resultados el 46,6% en un nivel regular de clima laboral y el 40,5% poco favorable. De igual manera se encontró una relación sig. Entre ambas variables ($p < 0,05$), siendo notoria una relación positiva con una rho de Spearman de 0,456. Como conclusión es notoria una relación sig. Entre ambas variables.

En una investigación en posgrado Arroyo y Benancio (2018), en Huánuco. El objetivo general es determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y productividad laboral. Se aplicó el cuestionario por cada variable, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, a una población de 24 colaboradores. Como resultado se mostró que el 10% de los colaboradores dice que existe un mal nivel de trabajo en equipo en la empresa, otro 50% de manera afirmativa dice que existe

un nivel regular de trabajo en equipo y el 40% de los colaboradores afirma que en dicha institución existe un buen nivel de trabajo coordinado con los colegas. Por tanto, el trabajo en equipo tiene un buen nivel. Como conclusión en ambas variables es notoria la relación.

Finalmente, en una investigación Matamoros y Ñahuincopa (2018), en Huancavelica. Tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y clima laboral. Se empleó un cuestionario a 30 colaboradores de una población de 85. Los resultados muestran que la correlación es 0,92 la cual se deduce como una muy fuerte correlación positiva, la probabilidad relacionada es $P(t > 12) = 0,0 < 0,05$, lo que señala que la correlación es significativa. El 93,3% de los colaboradores mencionan que el trabajo en equipo es favorable y el 6,7%, se tolera que es muy favorable. Y para concluir ambas variables si existe relación lo cual es favorable para tener un ambiente de trabajo y clima saludable.

Para identificar las variables de estudio, se indago contenido bibliográfico donde podemos encontrar que la variable clima laboral está relacionada con la teoría de clima laboral de Litwin y Stringer, la cual dicta que el comportamiento de los colaboradores está directamente determinado por el comportamiento de gerencia. Se propone esta teoría donde se explica a detalle el impacto significativo de las acciones de los compañeros de trabajo en la organización; también se refiere a las estructuras organizacionales, capacidades y decisiones que también reflejan los procesos que dan forma a la operación de la organización y proyectan todos estos resultados de la empresa. (Infante, 2021)

Para definir la variable se encontró algunos aportes de Pérez (2020) define que se trata de una combinación de ideas, actitudes y costumbres que se mueven en diferentes direcciones y cuando chocan generando conflictos y afectando a su vez el clima y las relaciones laborales; más también pueden ir en el mismo sentido creando inercia comunicativa y actitudes respetuosas. El clima laboral es incluso un pacto de voluntad en el que deben participar todos los integrantes del negocio, independientemente de su nivel jerárquico. Para Olivera et al. (2021) el clima laboral se sostiene en el estado emocional de cada subordinado en cómo funciona cada uno de ellos en situaciones propias del negocio, como la comunicación, la gestión, la motivación, las relaciones interpersonales, entre otros; del mismo modo

interacciones como estructura organizativa, tecnología, gestión, toma de decisiones, recursos, etc. Según Garbuglia (2019) y Ruiz (2021) hablamos de clima laboral en una empresa cuando nos referimos a las características, generalmente permanentes de un entorno de trabajo, que son experimentadas y percibidas por los colaboradores de una empresa, ejerciendo influencia sobre su comportamiento en el trabajo. Por tanto, se puede decir que el concepto de clima laboral es una experiencia real dependiente de las valoraciones y percepciones del individuo. Para Montalván (2021) son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades.

Con respecto a la variable clima laboral Montalván (2021) lo dimensiona así, (i) autorrealización, es una consideración de socios de cooperación de trabajo que brinda oportunidades de crecimiento profesional y personal con esperanzas para el futuro; (ii) involucramiento laboral, indica que tan involucrado y comprometido está el trabajador con la empresa; (iii) supervisión, es la apreciación del colaborador sobre las funciones que desarrollan sus superiores o supervisores dentro de las tareas que realiza; (iv) condiciones laborales, son los elementos, económicos, materiales y psicosociales que brinda la empresa para el desarrollo óptimo de las tareas encargadas, para poder realizar las tareas de la mejor manera

En cuanto a la variable trabajo en equipo está relacionada con la teoría de Abraham Maslow, la cual nos dice que el trabajo en equipo comienza con la satisfacción de las necesidades, una vez satisfechas estas necesidades, los empleados son responsables de establecer un ambiente de trabajo seguro basado en la confianza con el compañero (Padovan, 2020)

Respecto a las definiciones de trabajo en equipo encontramos a Montaña (2018), define el trabajo en equipo como aquel en el que varias personas aportan sus conocimientos, habilidades y talentos para que puedan guiar a cabo de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; todos los componentes funcionan conjuntamente sin que cada uno tenga una función específica. Para Ardila y Gómez (2019) lo definen como dos o más individuos que trabajan hacia un objetivo común compartido. Es importante tener

en cuenta que cualquier grupo de personas no necesariamente trabaja en equipo, el hecho de que unos compañeros trabajen conjuntamente con otros está más relacionado con un grupo de trabajo que con el trabajo en equipo. Según Paravic y Lagos (2021), lo describen como una forma de trabajar donde todo el mundo es responsable y se empodera, aumentando la eficacia de sus resultados. Para que el trabajo en equipo funcione, es necesario que exista compromiso con la organización y confianza entre los integrantes del equipo.

Como dimensiones correspondientes a la variable trabajo en equipo encontramos a Montaña (2018) dimensiona la variable de la siguiente manera, (i) confianza, es una mentalidad que debe ser desarrollada dentro del área de trabajo. (ii) Comunicación, como técnica fundamental del trabajo en equipo, conforma la base para el desarrollo de la figura de líder y el trabajo en equipo. (iii) Complementariedad, es el equilibrio entre las contribuciones de cada persona al trabajo en equipo, cada individuo aporta con talentos y habilidades.

III. METODOLOGÍA

3. 1. Tipo y diseño de investigación

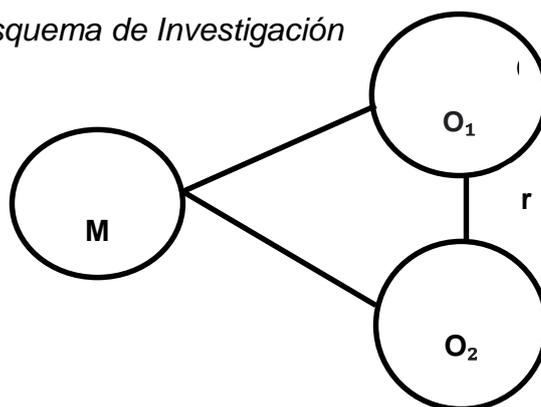
Tipo de investigación

La investigación presentada fue de tipo aplicada, porque se dio solución al problema, utilizando y aplicando conocimientos adquiridos (Escudero y Cortez, 2018). De enfoque cuantitativo porque se realizó la recolección de datos mediante un cuestionario y posteriormente serán analizados de manera estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

En esta investigación el diseño fue no experimental, ya que no hubo control sobre las variables y ni se manipularon; fue de tipo transversal ya que se analizó la relación en un momento único. Por su alcance es descriptivo correlacional, puesto que buscó la asociación entre ambas variables. (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1: Esquema de Investigación



Donde:

M: Muestra.

O₁: Observación de la variable 1.

O₂: Observación de la variable 2.

r: Relación en ambas variables

3. 2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición Conceptual: Para Montalván (2021) son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades

Definición Operacional: En el análisis del estudio de la variable, se empleó 4 dimensiones propuestas por Montalván, en la que se detallaron 13 indicadores y como instrumento se utilizó un cuestionario establecido en 19 ítems, y esta fue dirigido a 35 cooperantes de una empresa de almacenamiento y depósito.

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición Conceptual: Según Montaña (2018), es aquel en el que varias personas aportan sus conocimientos, habilidades y talentos para poder realizar de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; todos los componentes funcionan conjuntamente sin que cada uno tenga una función específica.

Definición Operacional: En el análisis del estudio de la variable, se empleó 3 dimensiones propuestas por Montaña, en las que se detallaron 9 indicadores y como instrumento se utilizó un cuestionario establecido en 17 ítems, y esta fue dirigido a 35 cooperantes de una empresa de almacenamiento y depósito.

.

3. 3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

En esta búsqueda mantuvo como finalidad analizar a los cooperantes de una empresa de almacenamiento y depósito situado en Paita, Piura; la cual estuvo formado por 35 personas, correspondiendo a la población de estudio.

Criterios de inclusión

Colaboradores operadores de maquinaria, área de servicio, vigilancia y área administrativa, lo cual incluye a todos los colaboradores de la empresa de almacenamiento y depósito en Paita.

Criterios de exclusión

Colaboradores nuevos o recién contratados que no superen el tiempo de 3 meses en la empresa.

Muestra

La muestra ha sido formada por la misma población, es decir por las 35 personas.

Muestreo

Tomando en cuenta a Soto (2018) técnica que permite obtener una parte de muestra para la investigación; el muestreo aplicado será censal probabilístico

Unidad de análisis

Todos los trabajadores de la empresa de almacenamiento y depósito ubicada en Paita, fueron tomados en cuenta en con los criterios en el estudio a desarrollar.

3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se formuló la encuesta, se brindó a todos los colaboradores, y así obtener el nivel de trabajo en equipo y el nivel de clima laboral en la empresa.

Instrumentos

En este escenario, se decidió utilizar un cuestionario como el instrumento principal para recopilar datos. Se hizo uso de dos cuestionarios, el primero compuesto por 19 ítems y el segundo por 17 ítems, correspondientes a las variables clima laboral y trabajo en equipo respectivamente; ambos cuestionarios serán en escala de Likert. 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

Validez

Los instrumentos fueron acreditados por 1 profesional experto de la Gestión talento humano, 1 experto en Administración y un tercer experto en Marketing, quienes evaluaron cada uno de los ítems del cuestionario. (Ver Anexo 8)

Confiabilidad

En la presente investigación se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar el nivel de consistencia de los instrumentos desarrollados, variabilidad total y homogeneidad. (Ver Anexo 7)

3. 5. Procedimientos

En un primer paso, se inició una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con las variables de interés. Luego, se procedió a la fase de investigación de campo, durante la cual se plantearon los instrumentos de estudio diseñados con el propósito de recopilar datos específicos relacionados con estas variables. Seguidamente, se realizó un análisis detallado en la totalidad de los contenidos sumados a través de estos instrumentos, con el interés argumentar los objetivos declarados en la investigación.

Es importante señalar que se estableció una coordinación previa con el jefe inmediato de la administración de la empresa de almacenamiento y depósito ubicada en Paita. Esto se hizo para obtener la debida autorización y permitir la realización de una prueba piloto. Esta prueba piloto se ejecutó con la participación de un grupo de 20 personas dentro de la empresa, quienes contribuyeron al proceso de validación de los instrumentos de estudio. Y luego se aplicó el cuestionario con la muestra establecida y posteriormente se dio inicio al análisis de información, y de esa manera se obtuvo resultados, conclusiones y recomendaciones

3. 6. Método de análisis de datos

Se analizó el informe con el uso de SPSS v. 25 y Microsoft Excel. A lo referente a las pruebas de normalidad se hizo uso de Shapiro Wilk, porque la magnitud de la muestra es de 35 colaboradores. Y se determinó que el coeficiente de relación es Rho de Spearman.

Tabla 1: *Prueba de normalidad*

Instrumento	Shapiro Wilk
Clima Laboral	0.688
Trabajo en Equipo	0.001

Nota: Normalidad de dos variables

3. 7. Aspectos éticos

En esta información se manejó siguiendo rigurosos los principios éticos, con un enfoque en la integridad académica y el respeto por las fuentes. Se aplicaron

las normas de cita de la séptima edición del formato APA, que incluyen mencionar al autor y el año de la investigación para asegurar la atribución adecuada de las fuentes. Además, se respetaron las directrices establecidas por la Universidad César Vallejo, garantizando que el documento cumpla con los estándares y requisitos académicos de la institución. En cuanto a la recopilación de información de los encuestados, se realizó de manera confidencial y respetando la privacidad de los participantes. Se garantizó que la información proporcionada por ellos se mantuviera anónima y segura, de acuerdo con los estándares éticos en la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Indicar el nivel de clima laboral en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023

Tabla 2: Nivel de la variable Clima Laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Grado	N°	%
V1: Clima Laboral	Bajo	1	2.9%
	Medio	20	57.1%
	Alto	14	40%
D1: Autorrealización	Bajo	5	14.3%
	Medio	20	57.1%
	Alto	10	28.6%
D2: Involucramiento laboral	Bajo	0	-
	Medio	18	51.4%
	Alto	17	48.6%
D3: Supervisión	Bajo	1	2.9%
	Medio	20	57.1%
	Alto	14	40%
D4: Condiciones laborales	Bajo	3	8.6%
	Medio	22	62.9%
	Alto	10	28.6%

Nota: N°: Datos sacados por el personal de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita.

Interpretación: Lo que podemos observar que el nivel de clima grado laboral en la empresa de almacenamiento y depósito, manifiesta un nivel bajo de 2.9% y un grado medio de 57.1%. De esta manera, la dimensión Autorrealización adquiere un grado bajo de 14.3% y grado medio de 57.1%, la dimensión involucramiento laboral tiene un grado medio de 51.4%, la dimensión supervisión tiene un grado bajo de 2.9% y grado medio 57.1% y por finalizar la dimensión condiciones laborales obtiene un grado bajo de 8.6% y nivel de grado medio de 62.9%.

Objetivo específico 2: Indicar el nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023

Tabla 3: Nivel de la variable Trabajo en Equipo y sus dimensiones

Variable / Dimensión	Nivel	N°	%
V2: Trabajo en equipo	Bajo	2	5.7%
	Medio	19	54.3%
	Alto	14	40%
D1: Confianza	Bajo	7	20%
	Medio	22	62.9%
	Alto	6	17.1%
D2: Comunicación	Bajo	4	11.4%
	Medio	23	65.7%
	Alto	8	22.9%
D3: Complementariedad	Bajo	2	5.7%
	Medio	10	28.6%
	Alto	23	65.7%

Nota: N°: Datos sacados por el personal de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita.

Interpretación: Podemos observar que el nivel de trabajo en equipo en la empresa de almacenamiento y depósito tiene un grado bajo de 5.7% y grado medio de 54.3%. Asimismo, la dimensión confianza tiene un grado bajo malo de 20% y grado medio de 62.9%, la dimensión comunicación tiene un grado bajo de 11.4% y grado medio de 65.7% y por finalizar la dimensión complementariedad tiene por debajo un 5.7% y grado medio de 28.6%

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Tabla 4: *Relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo*

Dimensiones de la variable Clima laboral	Coeficiente	Trabajo en equipo
Autorrealización	Correlación Rho de Spearman	0.024
	Sig.	0.893

Nota: Sig.: Significancia

Interpretación: Se observa que en la dimensión Autorrealización tiene un coeficiente 0.024 una correlación positiva muy baja, en lo que respecta al nivel de significancia tiene un resultado de 0.893 mayor a 0.05, por lo tanto, no es significativa y se acepta H0: Que dimensión autorrealización y el trabajo en equipo no existe relación entre ellas misma

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Tabla 5: *Relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo*

Dimensiones de la variable Clima laboral	Coeficiente	Trabajo en equipo
Involucramiento laboral	Correlación Rho de Spearman	0.107
	Sig.	0.541

Nota: Sig.: Significancia

Interpretación: Se observa que en la dimensión Involucramiento laboral tiene 0.107 una correlación positiva muy baja, y el nivel de sig. De 0.541 mayor a 0.05; en lo cual, se afirma H0: Que dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo no existe relación entre ellas.

Objetivo específico 5: Examinar la relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Tabla 6: *Relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo*

Dimensiones de la variable Clima laboral	Coeficiente	Trabajo en equipo
Supervisión	Correlación Rho de Spearman	0.149
	Sig.	0.392

Nota: Sig.: Significancia

Interpretación: Se observa que la dimensión supervisión tiene 0.149 una correlación positiva muy baja, y el nivel de sig. es de 0.392 mayor a 0.05; en la cual, se acepta H0: Que la dimensión supervisión y el trabajo en equipo No existe relación entre ellas misma.

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Tabla 7: *Relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo*

Dimensiones de la variable Clima laboral	Coeficiente	Trabajo en equipo
Condiciones laborales	Correlación Rho de Spearman	-0.070
	Sig.	0.688

Nota: Sig.: Significancia

Interpretación: Se observa que la dimensión supervisión tiene -0.070 una correlación negativa muy baja, y el nivel de sig. Es de 0.682 mayor a 0.05; por lo tanto, se acepta H0: No existe relación entra la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo

Objetivo general: Establecer la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023

Tabla 8: *Correlación de las Variables Clima Laboral y Trabajo en Equipo*

Variable 1	Coefficiente	Trabajo en equipo
Clima laboral	Correlación Rho de Spearman	0.050
	Sig.	0.775

Nota: Correlación de ambas variables; Sig.: Significancia

Interpretación: La relación de las 2 variables se confirma que existe una correlación positiva muy baja con un Spearman Rho de 0.050; La significancia fue de 0.775 mayor a 0.05 por lo que se confirma la H_0 . No existe relación significativa entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

V. DISCUSIÓN

La presente indagación sostuvo como objetivo general establecer la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. De igual manera se enunciaron seis objetivos específicos los cuales aportaron para una mejor deliberación.

El primer inicio de nuestro objetivo específico es indicar el grado de clima laboral en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Como dice Montalván (2021) el clima laboral tiene mucho que ver con los sentimientos de los empleados, las relaciones interpersonales; asumiendo que el comportamiento de los empleados viene determinado tanto por el trato de gerencia como por sus propias necesidades. Los resultados encontrados arrojaron que el 57.1% de los colaboradores consideran que el grado de clima laboral en la empresa está en un nivel medio y un 2.9% en un grado bajo. En este sentido se puede deducir que los colaboradores afirman que aún la empresa tiene que esforzarse mucho más en mejorar el grado de clima laboral, asimismo se puede atribuir a que, al tratarse de una empresa de almacenamiento y depósito, no se reconoce el involucramiento laboral, por parte de la supervisión, no hay asesoramiento al colaborador y las condiciones laborales no son las adecuadas, como la maquinaria no se encuentra en perfecto funcionamiento. Siguiendo con la indagación de nuestro del primer objetivo específico respecto a la data, conseguidos para las dimensiones de la primera variable, arrojó que la dimensión autorrealización tiene un grado medio de 57.1% se refiere a las oportunidades de crecimiento, la dimensión involucramiento laboral un nivel medio de 51.4% quiere decir que tan involucrados están los colaboradores con la empresa, la dimensión supervisión en un nivel medio de 57.1% hace referencia a la apreciación de los colaboradores sobre la función que desempeñan sus superiores y la dimensión condiciones laborales en un nivel medio de 62.9% se refiere a los elementos que brinda la empresa para desarrollar un trabajo óptimo. Estos resultados anteriormente mencionados coinciden con lo obtenido por Alvarado (2021) quien, al medir el nivel de clima laboral de la empresa en estudio, obtuvo como resultado que el 46.6% de los colaboradores consideran que se encuentra en un nivel medio, asimismo indicó que el nivel de la dimensión supervisión se encuentra en un nivel medio con 58.6%. Con esto es muy evidente que el nivel de clima laboral tiene

mucho que ver con el trato de gerencia hacia los colaboradores tal y como lo menciona (Montalván, 2021)

El segundo objetivo específico es indicar el nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Como menciona Montaña (2018) el trabajo en equipo se refiere al aporte de conocimientos, habilidades y talentos de cada colaborador para poder realizar de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; teniendo muy en cuenta la comunicación y la complementariedad. De igual manera para Rivas (2020) el trabajo en equipo se considera a la serie de metodologías, estrategias y procedimientos aplicadas por los miembros del equipo basado en la confianza. En lo que concierne a los resultados encontrados fueron que el 54.3% de los colaboradores indicaron que el nivel de trabajo en equipo en la empresa se encuentra en un nivel medio y otro 5.7% considera que se encuentra nivel bajo. Estos resultados son debido a la alta rotación de trabajadores y la poca comunicación entre ellos, y eso se ve evidenciado en los resultados con un nivel medio en trabajo en equipo. Siguiendo con el análisis de la variable nos encontramos con los resultados de las dimensiones los cuales fueron, la dimensión confianza en un nivel medio de 62.9% es la mentalidad que debe ser desarrollada, la dimensión comunicación igual en nivel medio de 65.7% es la técnica fundamental del trabajo en equipo y la dimensión complementariedad a diferencia de las anteriores se encuentra en un nivel alto de 65.7% se refiere a la contribución de cada personal al equipo; lo cual podemos deducir que en la empresa sólo existe problemas de comunicación y confianza. Los resultados anteriormente mencionados coinciden con los de Arroyo y Benancio (2018) quienes al medir el nivel de trabajo en equipo en la institución donde desarrollaron su investigación les arrojó como resultado que el 50% de los encuestados consideran que se encuentra en un nivel medio y otro 10% consideran que se encuentra en nivel bajo, asimismo los resultados de sus dimensiones comunicación, confianza y complementariedad se encuentran en un nivel medio de 60%, en un nivel medio de 59% y un nivel alto de 65% respectivamente, lo cual coincide con la presente investigación aun siendo realizadas en diferentes rubros. Con todo esto es muy evidente que el trabajo en equipo sin importar el rubro, se basa en comunicación, confianza y

complementariedad para poder cumplir las metas e ir por un objetivo común, tal y como menciona (Montaño, 2018; Rivas, 2020)

Para el tercer objetivo específico se propuso evaluar la relación entre la dimensión de autorrealización y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Gavino (2018) quien sostuvo que un empleado con sensación de autorrealización siempre tendrá mayor confianza al realizar su trabajo, dispuesto a sobrepasar los límites y colaborar con el trabajo en equipo. En ese sentido los resultados muestran a la dimensión autorrealización con un coeficiente Rho de Spearman de 0.024 lo cual indica una correlación positiva muy baja, y con una Sig.= 0.893>0.05 por tanto, se acepta H₀: No existe relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo. Estos resultados difieren con lo encontrado por Ochoa (2021) quien determinó que la dimensión se asoció de manera positiva moderada con el trabajo en equipo, con una correlación de Spearman de 0.615 y con un nivel de Sig.= 0.000<0.05 por ende se aceptó la hipótesis alterna. Podemos evidenciar que los resultados no tienen similitud y se puede decir que en la empresa los empleados no tienen o no sienten la sensación de autorrealización y por ello no existe relación con el trabajo en equipo (Gavino, 2018)

El cuarto objetivo específico es determinar la relación entre dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Carrión (2018) menciona que el involucramiento laboral son decisiones libres, pero incentivadas por la misma empresa con el fin de obtener colaboradores comprometidos para lograr un trabajo en equipo en busca de una meta en común. En lo concerniente a los resultados la dimensión tiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.107 lo cual indica una correlación positiva muy baja y una Sig.= 0.541>0.05 por tanto, se acepta H₀: No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo. Estos resultados no tienen concordancia con los encontrados por Ochoa (2021) quien obtuvo como resultado una relación determinante entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo, Rho=0.533 y una Sig.=0.000<0.05 aceptando la hipótesis alterna. Con lo observado se puede concluir que no hay incentivo de involucramiento laboral por parte de la empresa y eso se ve reflejado

en el involucramiento de los colaboradores tanto que no se logra un trabajo en equipo (Carrión, 2018)

Para el quinto objetivo específico se propuso examinar la relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Como aporte teórico tenemos a Pazmay (2018) quien menciona a la supervisión como una estrategia que mejora las prácticas y el desempeño de los colaboradores, dice también que es la función principal que garantiza lograr un trabajo en equipo eficiente. Como resultados se obtuvo un $Rho=0.149$ una correlación positiva muy baja y una $Sig.=0.392>0.05$ por ende se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula: No existe relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo. Estos resultados no coinciden con los Ochoa (2021) quien en su investigación determina que la dimensión de asoció de manera positiva moderada con un $Rho=0.422$ y un nivel de $Sig.=0.008<0.05$ por tanto se aceptó la hipótesis alterna, determinando que existe una relación la dimensión y la variable. Según lo observado podemos decir que la empresa no cuenta con la supervisión adecuada como herramienta para lograr un trabajo en equipo.

Así también el sexto objetivo específico fue establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Como teoría tenemos a Pérez (2020) quien afirma que se precisa de condiciones laborales saludables y alentadoras, para incentivar al colaborador a la colaboración y apoyo es post de trabajar en equipo. Castro (2023) menciona que es un conjunto de factores que pueden afectar positivo o negativamente de manera directa a los colaboradores, viéndose perjudicado el trabajo en equipo. Los resultados inferenciales arrojaron un $Rho=-0.070$ lo cual indica una correlación negativa muy baja, a su vez se obtuvo una $Sig.=0.688>0.05$ lo que nos llevó a rechazar H_1 y aceptar la hipótesis nula: No existe relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo el equipo. Estos resultados mencionados no tienen similitud con los hallados por Ochoa (2021) quien en su investigación obtuvo un $Rho=0.483$ una correlación positiva moderada y en lo que respecta al nivel de $Sig.=0.002<0.05$ aceptando la hipótesis alterna H_1 : existe relación entre la dimensión y la variable. Podemos decir que la empresa aún

tiene deficiencias en el manejo de la dimensión condiciones laborales y esto se ve reflejado en la relación con trabajo en equipo.

Por último, tenemos al objetivo general establecer la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Laje y Palomino (2019) nos dicen que para conseguir mejoras en el trabajo en equipo es necesario tener un clima laboral estable y ordenado, concluyendo que a mejor clima laboral hay mayor comunicación, mayor confianza y a la vez mejor producción lo cual encamina a cumplir las metas del equipo. Tomando en cuenta esto, los resultados encontrados fueron que las variables tienen una correlación de Spearman de 0.050 lo cual indica una correlación positiva muy baja y un nivel de Sig. de 0.775, siendo mayor a 0.05 Se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Estos resultados no tienen coincidencia con los encontrados por Matamoros y Ñahuinca (2018) los resultados muestran que la correlación es 0,920 lo cual se interpreta como una fuerte correlación positiva y nivel de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna, dando que existe relación entre ambas variables. Con los resultados mencionados, podemos darnos cuenta que no hay coincidencia y que, si deseamos obtener mejores resultados de trabajo en equipo, primero debemos mejorar el clima laboral en la empresa según lo mencionado por (Laje y Palomino, 2019)

VI. CONCLUSIONES

1. Se termina concluyendo que, no existe relación significativa en las variables clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Según la data obtenida se visualizó un nivel de Sig.=0.775>0.05 y un coeficiente Rho=0.050 siendo una correlación positiva muy baja.
2. Se observó que el nivel de clima laboral en los colaboradores obtuvo como resultado un nivel medio de 57.1%, en donde la empresa aún tiene deficiencias y tiene que mejorar y brindar un ambiente adecuado para los colaboradores.
3. El nivel de trabajo en equipo, se encuentra en un nivel medio de 54.3% lo que nos indica que los colaboradores tienen problemas potenciales en trabajar en equipo.
4. Se da por concluido que, no existe la relación entre la dimensión de autorrealización y el trabajo en equipo, teniendo como resultado un coeficiente de Spearman Rho de 0.024 lo cual manifiesta una correlación positiva muy baja y una Sig.= 0.541>0.05, concluyendo que en la empresa los empleados no tienen o no sienten la sensación de autorrealización.
5. Se determinó que no existe la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo, obteniendo como resultados en la dimensión un coeficiente de Spearman Rho de 0.107 lo cual manifiesta una correlación positiva muy baja y una Sig.= 0.541>0.05 eso se ve reflejado que no hay incentivo en el involucramiento de los colaboradores tanto que no se logra un trabajo en equipo.
6. Se examinó la relación entre la dimensión supervisión y la variable trabajo en equipo y se concluye que no existe relación entre la dimensión supervisión y trabajo en equipo (Sig.=0.392>0.05), y (Rho=0.149).
7. Se da por concluido que la dimensión condiciones laborales no tiene una relación significativa Sig.: 0.688>0.05, asimismo una correlación negativa muy baja con un Rho=-0.070, en donde la acción sobre clima laboral tendrá un efecto adverso con la variable trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.- Realizar un plan de capacitaciones sobre comunicación efectiva, confianza y respeto con la finalidad de establecer la práctica de un clima saludable y estable en los colaboradores de la empresa, lo cual conllevaría a la integración organizacional

- 2.- Aplicar un feedback entre los colaboradores, con el fin de analizar y valorar las actitudes de cada uno, hacerlos partícipes de la visión y misión de la empresa, obteniendo trabajadores comprometidos con el fin común.

- 3.- Implementar un programa de rotación de roles para permitir a los empleados explorar diferentes áreas dentro de la organización y descubrir dónde pueden contribuir mejor en la institución.

- 4.- Brindar oportunidades de desarrollo profesional al colaborador, ofreciendo cursos que puedan ayudar al crecimiento y a su vez la facilidad de contar con horarios flexibles para aquellos colaboradores que cursan una carrera universitaria.

- 5.- Reconocer el compromiso y cumplimiento de actividades, creando un muro de trabajador del mes, dar un incentivo económico al colaborador que cumplió con la meta y ofrecer día libre por cumpleaños.

- 6.- Mantener al personal capacitado y en constante supervisión, de esa manera el personal cumplirá con las tareas asignadas y metas establecidas por la empresa.

- 7.- Mantener un ambiente de apoyo mediante la cooperación, incentivando al equipo a la colaboración y promover la cohesión, para conseguir condiciones laborales saludables.

REFERENCIAS

- Aguilar H. (2018) Tesis de Posgrado Trabajo en equipo y clima laboral. Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo Quetzaltenango – Guatemala – 2018
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alvarado P. (2021) Work environment and life satisfaction in workers at a public University – Scientific article.
- Arbyan A. (2020) The influence of the work environment on employer performance
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/download/30560/24124>
- Ardila V. y Gómez C. (2019) Trabajo en equipo: El caso colombiano – Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México.
- Arroyo U. y Benancio W. (2018) Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. N° 32399 Huamalíes 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32604>
- Buber M. (2022) Inter professional Teamwork in Hospital Units.
<https://hdl.handle.net/11250/3010271>
- Black L. y Granskog K. (2018) Teamwork in Technical services.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J124v14n03>
- Cardona P. y Wilkinson H. (2018) Trabajo en equipo – Editorial Ocasional Paper. Barcelona – España. Pág. 3.
- Carhuancho S. (2019) El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2018.
<https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/24>
- Carrión B. (2018). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Region Lambayeque año 2018. [Tesis de grado, Maestría con mención en Psicología Organizacional]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3829/BC-TES-TMP-2640.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro A. (2023) Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital del Cusco, 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110538>

- Escudero C. y Cortez L. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. – Editorial UTMACH – Colección Redes 2017.
- Galarza Y. (2020) Trabajo en equipo y comunicación eficaz – Ventajas y desventajas.
- Garbuglia S. (2019) Clima laboral en un organismo público - Concepto y dimensiones. Pág. 14 y 24.
- Gavino A. (2018) Cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 2017
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37805/gavino_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez A. y Acosta H. (2018) About teamwork and groups, difference, advantages and disadvantages.
- Gonzáles M. y Heredia R (2019) Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores Urqu Hotel – Jaén 2019.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7062>
- Harley B., Sargent L. y Allen B. (2019) Employee responses to ‘high performance work system’ practices: an empirical test of the disciplined worker thesis
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09500170103638>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Infante K. (2021) Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente: Una revisión sistemática – Teoría de Litwin y Stringer.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70807/Infante_CKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jolly S. (2022) Teamwork and decision-making in forensic inpatient settings in Scotland. <https://theses.gla.ac.uk/83145/4/2022jollysdclinpsy.pdf>
- Laje M. y Palomino M. (2019) Estudio del clima laboral y su impacto en los equipos de trabajo en las empresas.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4423/1/1.%20ESTUDIO%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LOS%20EQUIPOS%20DE%20TRABAJO%20EN%20LAS%20EMPRESAS.pdf>

- Lestari D. (2023) The Effect of Work Environment, Work Motivation and Career Development on Performance (Literature Reviews)
<https://dinastipub.org/DIJDBM/article/download/1896/1300/>
- Lustig J. (2018) Change Process to Teamwork - Case study Nordic Bank X
<https://core.ac.uk/download/pdf/159158264.pdf>
- Macke W. (2023) Optimizing and Planning with Queries for Communication in Ad Hoc Teamwork. <https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/119117>
- Matamoros R. y Ñahuinca M. (2018) El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E "La Victoria de Ayacucho" – Huancavelica – 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32977>
- Mendoza J., Burbano V. y Mendoza H. (2022) Relación entre clima laboral y desempeño laboral: Estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja – Colombia.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157
- Montalván K. (2021) Clima laboral en la empresa Spello Salón y Spa en la ciudad de Chiclayo, 2020. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/3691>
- Montaño A. (2018) Comunicación efectiva y trabajo en equipo – Gestión integrada de recursos humanos - IC editorial.
- Muhammad U. (2021) Impact of workplace environment on performance in University libraries in Lahore, Pakistan.
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=9322&context=libphilprac>
- Ochoa A. (2021) Trabajo en equipo y clima laboral en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60162>
- Olivera Y., Leyva L. y Napán A. (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Padovan I. (2020) Teorías de la motivación y aplicación práctica.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

- Paravic T. y Lagos M. (2021) Trabajo en equipo y calidad asistencial. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_abstract&tlng=en
- Pazmay S. (2018) Artículo de investigación - Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado.
- Peñafiel J. (2020) Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela "Enrique Gil Gilbert" Guayaquil, Ecuador, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57487>
- Pérez R. (2020) ¿Cómo mejorar el clima laboral en las empresas? Cuatro pilares en los que se sostiene el clima laboral. Pág. 17 (162). CDMX.
- Pilligua C. y Arteaga F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ramos D. (2019) El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje – Universidad Abierta y a Distancia.
- Rivas L. (2020) Trabajo en equipo para las organizaciones – Spanish Editorial – Madrid - España
- Ruiz N. (2021) Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi – ESSALUD – Lambayeque – Perú – 2019. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Soto, E. (2018). ¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis? Tesisciencia. Recuperado de <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Torres S. (2018) Desempeño del clima organizacional y el desempeño laboral en los consultores en cuatro empresas consultoras de informática de San Isidro 2017. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/63202c60-96b4-4ce3-9472-98a1606eacf3/content>
- Treviño N. y Abreu J. (2018) Teamwork, work groups and the perspective of competition.
- Villanueva S., García O. y Hernández L. (2018) La importancia del clima laboral en la productividad de las empresas. – Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo – México.

Anexo 1

Matriz de consistencia

Tabla 9: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	V	VARIABLES	METODOLOGÍA		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	1	Dimensiones	Indicadores		
¿Cuál es la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023?	Establecer la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	Existe relación significativa entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	Variable 1: Clima laboral	Autorrealización	Oportunidades de desarrollo profesional Valorización Reconocimiento	ENFOQUE Cuantitativo	
				Involucramiento laboral	Innovación personal		TIPO Aplicada
					Compromiso institucional Cumplimiento de actividades		Alcance Descriptiva correlacional
				Supervisión	Identidad institucional Orientación continua Asesoramiento Actividades de planificación	DISEÑO No experimental transversal	
				Condiciones laborales	Cooperación laboral Objetivos integradores Oportunidades laborales		
				Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	2
1. ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023?	1. Indicar el nivel de clima laboral en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	1. El nivel de clima laboral en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023, es bajo	Variable 2: Trabajo en equipo	Confianza	Liberad de expresión	POBLACIÓN 35	
					Autoconfianza		
2. ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023?	2. Indicar el nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	2. El nivel de trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023, es bajo		Comunicación	Cumplimientos de acuerdo	MUESTRA 35	
					Interacción	TÉCNICA Encuesta	
3. ¿De qué manera se relaciona la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023?	3. Evaluar la relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	3. Existe relación entre la dimensión autorrealización y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023		Complementariedad	Asertividad		INSTRUMENTO Cuestionario
					Comprensión		
4. ¿Cómo se relaciona la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023?	4. Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	4. La relación involucramiento laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023	Habilidades y talentos	Aportación de cada uno de los miembros	ESCALA Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023?	5. Examinar la relación entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	5. La relación es significante entre la dimensión supervisión y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023					
6. ¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones labores y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023	6. Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.	6. Existe relación entre la dimensión condiciones laborales colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023		Colaboración en equipo			

Anexo 2

Operacionalización de las Variables

Tabla 10: Operacionalización de la variable *Clima Laboral*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Para Montalván (2021) son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades.</p>	<p>Esta variable ha sido operacionalizada a través de 4 dimensiones según Montalván (2021):</p>	<p>Autorrealización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de desarrollo profesional • Valorización • Reconocimiento • Innovación personal 	<p>Ordinal Escala de Likert</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Condiciones laborales 	<p>Involucramiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional • Cumplimiento de actividades • Identidad institucional 	
	<p>Para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario</p>	<p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación continua • Asesoramiento • Actividades de planificación 	
		<p>Condiciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación laboral • Objetivos integradores • Oportunidades laborales 	

Tabla 11: Operacionalización de la variable Trabajo en equipo

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Según Montaña (2018), es aquel en el que varias personas aportan sus conocimientos, habilidades y talentos para que puedan llevar a cabo de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; todos los componentes funcionan conjuntamente sin que cada uno tenga una función específica.</p>	<p>Esta variable ha sido operacionalizada a través de 3 dimensiones según Montaña (2018):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Comunicación - Complementariedad <p>Para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario</p>	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de expresión • Autoconfianza • Cumplimiento de acuerdos 	Ordinal Escala de Likert
		Comunicación		
		Complementariedad	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y talentos • Aportación de cada uno de los miembros • Colaboración en equipo 	

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir el Clima laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “**Clima Laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023**”. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

ENUNCIADO		ESCALA				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: AUTORREALIZACIÓN						
1	Existen oportunidades continuas de progresar en la institución					
2	En la empresa se valora periódicamente los altos niveles de desempeño de los trabajadores					
3	Se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas					
4	En la empresa los supervisores a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados					
5	En la empresa se promueve continuamente la generación de ideas innovadoras					
Dimensión 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
6	Demuestras tu compromiso para contribuir al éxito institucional					
7	Los trabajadores a menudo demuestran compromiso con la institución					
8	Cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos					
9	La empresa difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales					

10	La empresa ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral					
Dimensión 3: SUPERVISIÓN						
11	Los superiores orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución					
12	En la empresa se orientan continuamente los métodos de trabajo					
13	En la empresa recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo					
14	La empresa dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades					
15	En la empresa el trabajo se realiza en función a los planes establecidos					
Dimensión 4: CONDICIONES LABORALES						
16	Se aplica la cooperación entre colaboradores					
17	Consideras que los objetivos de trabajo están integrados con la visión de la institución					
18	La empresa facilita la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente					
19	Se promueven oportunidades internas para la ocupación de los diversos cargos					

Cuestionario para medir el Trabajo en equipo

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título **“Clima Laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023”**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

INSTRUCCIONES: por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

ENUNCIADO		ESCALA				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: CONFIANZA						
1	En la empresa se pueden expresar opiniones con total libertad					
2	Sientes que al expresar tus opiniones son escuchadas por los demás					
3	Tienes confianza de tus propias capacidades y habilidades					
4	Tu autoconfianza genera confianza en los demás					
5	Sus compañeros actúan con rigor y seriedad de acuerdo a lo acordado					
Dimensión 2: COMUNICACIÓN						
6	En la empresa, la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
7	Los colaboradores de la Institución permanentemente actúan con asertividad respetando las creencias, limitaciones, diferencias y culturas de los demás colegas					
8	Se aplica la comprensión entre compañeros					
9	Los jefes permanentemente comunican de forma efectiva la información a los colaboradores logrando					

	comprender adecuadamente el contenido del mensaje o tareas a realizar					
Dimensión 3: COMPLEMENTARIEDAD						
10	Los que forman parte del trabajo en equipo tienen un comportamiento proactivo, complementando con sus habilidades y talentos para servir al grupo.					
11	Cada miembro del equipo domina un área en específica de manera que nos complementamos					
12	Aplicas tus habilidades y experiencias en el ámbito laboral					
13	Los compañeros de trabajo hacen aportaciones cada uno de sus conocimientos adquiridos					
14	Usted aporta con sus conocimientos para lograr las metas y objetivos de la empresa					
15	En la empresa la aportación personal es valorada en el planteamiento de un problema y solución en el grupo					
16	En la constitución del trabajo en equipo predomina la colaboración sin discriminación de mando.					
17	Nos sentimos respaldados por nuestros compañeros de trabajo en cada labor que realizamos					

Anexo 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062- 2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023”

Investigadores: Chávez Paredes Andrés Eduardo y Yamunaqué Pérez Christian Jonathan

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023”, cuyo objetivo es Establecer la relación entre clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el clima laboral relaciona en el trabajo en equipo en los colaboradores, en particular en empresas del sector de depósito en Paita en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Chávez Paredes Andrés Eduardo y Yamunaqué Pérez Christian Jonathan; email aechavezp@ucvvirtual.edu.pe y cjyamunaque@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Nauca Torres Enrique Santos email enaucat@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre _____ y _____ apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario para medir la Variable Clima laboral y la Variable Trabajo en equipo*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing – Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autores:	Chávez Paredes Andrés Eduardo y Yamunaqué Pérez Christian Jonathan
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Condiciones laborales 	Son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades (Montalván, 2021)
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Comunicación • Complementariedad 	Es aquel en el que varias personas aportan sus conocimientos, habilidades y talentos para que puedan llevar a cabo de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; todos los componentes funcionan conjuntamente sin que cada uno tenga una función específica (Montaño, 2018)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita- elaborado por Andrés Eduardo Chávez Paredes y Christian Jonathan Yamunaqué Pérez, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Montalván (2021) para la variable clima laboral y Montaño (2018) para la variable trabajo en equipo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Clima laboral (Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión y Condiciones laborales))

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorrealización	Existen oportunidades continuas de progresar en la institución	4	4	4	
Valoración	En la empresa se valora periódicamente los altos niveles de desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas	4	4	4	
Reconocimiento	En la empresa los supervisores a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados	4	4	4	
Innovación personal	En la empresa se promueve continuamente la generación de ideas innovadoras	4	4	4	



- Segunda dimensión: Involucración laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores Involucración laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Demuestras tu compromiso para contribuir al éxito institucional	4	4	4	
	Los trabajadores a menudo demuestran compromiso con la institución	4	4	4	
Cumplimiento de actividades	Cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos	4	4	4	
Identidad institucional	La empresa difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales	4	4	4	
Calidad de vida	La empresa ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la supervisión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación continua	Los superiores orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución	4	4	4	
	En la empresa se orientan continuamente los métodos de trabajo	4	4	4	
Asesoramiento	En la empresa recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo	4	4	4	
Actividades de planificación	La empresa dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades	4	4	4	
	En la empresa el trabajo se realiza en función a los planes establecidos	4	4	4	

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador los indicadores de Condiciones Laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación laboral	Se aplica la cooperación entre colaboradores	4	4	4	
Objetivos integradores	Consideras que los objetivos de trabajo están integrados con la visión de la institución	4	4	4	
Oportunidades laborales	La empresa facilita la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente	4	4	4	
	Se promueven oportunidades internas para la ocupación de los diversos cargos	4	4	4	

Variable 2: Trabajo en equipo (Confianza, Comunicación y Complementariedad)

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión confianza

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liberta de expresión	En la empresa se pueden expresar opiniones con total libertad	4	4	4	
	Sientes que al expresar tus opiniones son escuchadas por los demás	4	4	4	
Autoconfianza	Tienes confianza de tus propias capacidades y habilidades	4	4	4	
	Tu autoconfianza genera confianza en los demás	4	4	4	
Cumplimiento de acuerdos	Sus compañeros actúan con rigor y seriedad de acuerdo a lo acordado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de comunicación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción	En la empresa, la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo	4	4	4	
Asertividad	Los colaboradores de la Institución permanentemente actúan con asertividad respetando las creencias, limitaciones, diferencias y culturas de los demás colegas	4	4	4	
Comprensión	Se aplica la comprensión entre compañeros	4	4	4	
	Los jefes permanentemente comunican de forma efectiva la información a los colaboradores logrando comprender adecuadamente el contenido del mensaje o tareas a realizar	4	4	4	

- Tercera dimensión: Complementariedad
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Complementariedad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y talento	Los que forman parte del trabajo en equipo tienen un comportamiento proactivo, complementando con sus habilidades y talentos para servir al grupo.	4	4	4	
	. Cada miembro del equipo domina un área en específica de manera que nos complementamos	4	4	4	
	Aplicas tus habilidades y experiencias en el ámbito laboral	4	4	4	

Aportación de cada uno de los miembros	Los compañeros de trabajo hacen aportaciones cada uno de sus conocimientos adquiridos	4	4	4	
	Usted aporta con sus conocimientos para lograr las metas y objetivos de la empresa	4	4	4	
	En la empresa la aportación personal es valorada en el planteamiento de un problema y solución en el grupo	4	4	4	
Colaboración en equipo	En la constitución del trabajo en equipo predomina la colaboración sin discriminación de mando.	4	4	4	
	Nos sentimos respaldados por nuestros compañeros de trabajo en cada labor que realizamos	4	4	4	

DNI: 45361468

Teléfono:



Dra. Ericka J. Saenz-Chambers
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para medir la Variable Clima laboral y la Variable Trabajo en equipo”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing – Gestión de organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autores:	Chávez Paredes Andrés Eduardo y Yamunaqué Pérez Christian Jonathan
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Condiciones laborales 	Son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades (Montalván, 2021)
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Comunicación • Complementariedad 	Es aquel en el que varias personas aportan sus conocimientos, habilidades y talentos para que puedan llevar a cabo de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; todos los componentes funcionan conjuntamente sin que cada uno tenga una función específica (Montaño, 2018)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita- elaborado por Andrés Eduardo Chávez Paredes y Christian Jonathan Yamunaqué Pérez, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Montalván (2021) para la variable clima laboral y Montaño (2018) para la variable trabajo en equipo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: Clima laboral (Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión y Condiciones laborales))

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorrealización	Existen oportunidades continuas de progresar en la institución	3	4	4	
Valoración	En la empresa se valora periódicamente los altos niveles de desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas	4	4	4	
Reconocimiento	En la empresa los supervisores a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados	4	4	4	
Innovación personal	En la empresa se promueve continuamente la generación de ideas innovadoras	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucración laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores Involucración laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Demuestras tu compromiso para contribuir al éxito institucional	4	4	4	
	Los trabajadores a menudo demuestran compromiso con la institución	4	4	4	

Cumplimiento de actividades	Cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos	3	4	4	
Identidad institucional	La empresa difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales	3	4	4	
Calidad de vida	La empresa ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la supervisión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación continua	Los superiores orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución	4	4	4	
	En la empresa se orientan continuamente los métodos de trabajo	4	4	4	
Asesoramiento	En la empresa recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo	4	4	4	
Actividades de planificación	La empresa dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades	4	4	4	
	En la empresa el trabajo se realiza en función a los planes establecidos	4	4	4	

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador los indicadores de Condiciones Laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación laboral	Se aplica la cooperación entre colaboradores	4	4	4	
Objetivos integradores	Consideras que los objetivos de trabajo están integrados con la visión de la institución	4	4	4	
Oportunidades laborales	La empresa facilita la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente	4	4	4	
	Se promueven oportunidades internas para la ocupación de los diversos cargos	4	4	4	

Variable 2: Trabajo en equipo (Confianza, Comunicación y Complementariedad)

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión confianza

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad de expresión	En la empresa se pueden expresar opiniones con total libertad	4	4	4	
	Sientes que al expresar tus opiniones son escuchadas por los demás	4	4	4	
Autoconfianza	Tienes confianza de tus propias capacidades y habilidades	4	4	3	
	Tu autoconfianza genera confianza en los demás	4	4	4	
Cumplimiento de acuerdos	Sus compañeros actúan con rigor y seriedad de acuerdo a lo acordado	3	3	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de comunicación

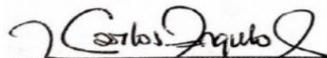
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción	En la empresa, la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo	4	4	4	
Asertividad	Los colaboradores de la Institución permanentemente actúan con asertividad respetando las creencias, limitaciones, diferencias y culturas de los demás colegas	4	4	4	
Comprensión	Se aplica la comprensión entre compañeros	4	4	4	
	Los jefes permanentemente comunican de forma efectiva la información a los colaboradores logrando comprender adecuadamente el contenido del mensaje o tareas a realizar	4	4	4	

- Tercera dimensión: Complementariedad
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Complementariedad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y talentos	Los que forman parte del trabajo en equipo tienen un comportamiento proactivo, complementando con sus habilidades y talentos para servir al grupo.	4	4	4	
	. Cada miembro del equipo domina un área en específica de manera que nos complementamos	4	4	4	

	Aplicas tus habilidades y experiencias en el ámbito laboral	4	4	4	
Aportación de cada uno de los miembros	Los compañeros de trabajo hacen aportaciones cada uno de sus conocimientos adquiridos	3	4	4	
	Usted aporta con sus conocimientos para lograr las metas y objetivos de la empresa	3	4	4	
	En la empresa la aportación personal es valorada en el planteamiento de un problema y solución en el grupo	4	3	4	
Colaboración en equipo	En la constitución del trabajo en equipo predomina la colaboración sin discriminación de mando.	4	4	4	
	Nos sentimos respaldados por nuestros compañeros de trabajo en cada labor que realizamos	3	4	4	

DNI: 06437510
Teléfono: 947055845



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba Carlos Angulo Corcuera.
Firma del Evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario para medir la Variable Clima laboral y la Variable Trabajo en equipo”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mercedes Palacios de Briceño		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing – Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autores:	Chávez Paredes Andrés Eduardo y Yamunaqué Pérez Christian Jonathan
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización • Involucramiento laboral • Supervisión • Condiciones laborales 	Son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades (Montalván, 2021)
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Comunicación • Complementariedad 	Es aquel en el que varias personas aportan sus conocimientos, habilidades y talentos para que puedan llevar a cabo de forma coordinada diversas actividades con la intención de alcanzar un objetivo común; todos los componentes funcionan conjuntamente sin que cada uno tenga una función específica (Montaño, 2018)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita- elaborado por Andrés Eduardo Chávez Paredes y Christian Jonathan Yamunaqué Pérez, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Montalván (2021) para la variable clima laboral y Montaño (2018) para la variable trabajo en equipo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Clima laboral (Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión y Condiciones laborales))

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores del clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autorrealización	Existen oportunidades continuas de progresar en la institución	4	4	4	
Valoración	En la empresa se valora periódicamente los altos niveles de desempeño de los trabajadores	4	4	4	
	Se reconocen regularmente los logros del trabajo que realizas	3	4	4	
Reconocimiento	En la empresa los supervisores a menudo expresan reconocimiento por tus logros observados	3	4	4	
Innovación personal	En la empresa se promueve continuamente la generación de ideas innovadoras	4	4	4	

- Segunda dimensión: Involucración laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores Involucración laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Demuestras tu compromiso para contribuir al éxito institucional	3	4	4	
	Los trabajadores a menudo demuestran compromiso con la institución	4	4	4	
Cumplimiento de actividades	Cumples tus actividades laborales en los plazos establecidos	3	4	4	
Identidad institucional	La empresa difunde periódicamente la visión, misión como los valores institucionales	4	4	4	
Calidad de vida	La empresa ofrece condiciones favorables para alcanzar calidad de vida laboral	3	4	4	

- Tercera dimensión: supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de la supervisión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación continua	Los superiores orientan continuamente para superar los obstáculos que se presenten en la institución	4	4	4	
	En la empresa se orientan continuamente los métodos de trabajo	4	4	4	
Asesoramiento	En la empresa recibes el asesoramiento necesario para realizar el trabajo	3	4	4	
Actividades de planificación	La empresa dispone de un plan actualizado para el seguimiento de las actividades	4	4	4	
	En la empresa el trabajo se realiza en función a los planes establecidos	4	4	4	

Cuarta dimensión: Condiciones laborales

Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador los indicadores de Condiciones Laborales

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cooperación laboral	Se aplica la cooperación entre colaboradores	4	4	4	
Objetivos integradores	Consideras que los objetivos de trabajo están integrados con la visión de la institución	4	4	4	
Oportunidades laborales	La empresa facilita la oportunidad de realizar el trabajo de manera eficiente	4	4	4	
	Se promueven oportunidades internas para la ocupación de los diversos cargos	4	4	4	

Variable 2: Trabajo en equipo (Confianza, Comunicación y Complementariedad)

- Primera dimensión: Confianza
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión confianza

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Libertad de expresión	En la empresa se pueden expresar opiniones con total libertad	4	4	4	
	Sientes que al expresar tus opiniones son escuchadas por los demás	3	4	4	
Autoconfianza	Tienes confianza de tus propias capacidades y habilidades	3	4	4	
	Tu autoconfianza genera confianza en los demás	3	4	4	
Cumplimiento de acuerdos	Sus compañeros actúan con rigor y seriedad de acuerdo a lo acordado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de comunicación

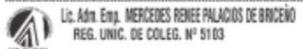
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción	En la empresa, la interacción entre compañeros de trabajo ayuda a mejorar el trabajo en equipo	4	4	4	
Asertividad	Los colaboradores de la Institución permanentemente actúan con asertividad respetando las creencias, limitaciones, diferencias y culturas de los demás colegas	4	4	4	
Comprensión	Se aplica la comprensión entre compañeros	4	4	4	
	Los jefes permanentemente comunican de forma efectiva la información a los colaboradores logrando comprender adecuadamente el contenido del mensaje o tareas a realizar	4	4	4	

- Tercera dimensión: Complementariedad
- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Complementariedad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades y talento	Los que forman parte del trabajo en equipo tienen un comportamiento proactivo, complementando con sus habilidades y talentos para servir al grupo.	4	4	4	
	. Cada miembro del equipo domina un área en específica de manera que nos complementamos	3	4	4	
	Aplicas tus habilidades y	3	4	4	

	experiencias en el ámbito laboral				
Aportación de cada uno de los miembros	Los compañeros de trabajo hacen aportaciones cada uno de sus conocimientos adquiridos	4	4	4	
	Usted aporta con sus conocimientos para lograr las metas y objetivos de la empresa	4	4	4	
	En la empresa la aportación personal es valorada en el planteamiento de un problema y solución en el grupo	4	4	4	
Colaboración en equipo	En la constitución del trabajo en equipo predomina la colaboración sin discriminación de mando.	4	4	4	
	Nos sentimos respaldados por nuestros compañeros de trabajo en cada labor que realizamos	4	4	4	





Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEZ PALACIOS DE BRICENO
REG. UNIC. DE COLEG. N° 5103

Firma del evaluador
DNI 02845588

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 7 Otros

Tabla 12: *Confiabilidad Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario de Clima laboral	0.736	Aceptable
Cuestionario de Trabajo en equipo	0.708	Aceptable

Tabla 13: *Juicio de expertos*

Experto	Especialidad
Dra. Suysuy Chambergo Ericka Julissa	Gestión talento humano
Mg. Angulo Corcuera Carlos Antonio	Administración
Dra. Palacios de Briceño Mercedes René	Marketing

Nota: Dra.: Doctora; Mg.: Magister

Clima laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023

Estrategias de clima laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023

1. Presentación

El clima laboral son los sentimientos positivos o negativos de los empleados en el entorno laboral, las diferentes relaciones interpersonales y las normas formales que afectan al trabajo, que son compartidos y entendidos por todos los empleados del negocio. Indica que el comportamiento del empleado viene determinado no sólo por el comportamiento del negocio, sino incluso por sus propias necesidades (Montalván, 2021). El objetivo del clima laboral es generar un ambiente agradable dentro de la organización, que los empleados expongan su opinión sin temor a no ser escuchados, manteniendo la confianza y comunicación (Aguilar, 2018)

2. Fundamentación

Basándonos en los resultados obtenidos en la empresa por medio de un cuestionario, encontramos que el clima laboral se encuentra en un nivel medio de 57.1% y un nivel bajo de 2.9%; con respecto a sus dimensiones tenemos que la dimensión autorrealización con un nivel medio de 57.1% y bajo de 14.3%, la dimensión involucramiento laboral con un nivel medio de 51.4%, la dimensión supervisión con un nivel medio de 57.1% y un nivel bajo de 2.9% y por último la dimensión condiciones laborales en un nivel medio de 62.9% y un nivel bajo de 8.6%

Las consecuencias de estos resultados afectan directamente a la empresa, reduciendo la productividad, disminuye el compromiso de los trabajadores, trae consigo la desconfianza y la mala comunicación en el ambiente lo cual genera que no se pueda trabajar en equipo y por ende no se llegan a cumplir las metas propuestas por la empresa.

3. Objetivos

Objetivo general

- Elaborar estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Objetivos específicos:

- Identificar las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.
- Detallar el plan de acción de las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.
- Identificar el presupuesto de la aplicación de las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.
- Realizar el plan de actividades de las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

4. Estrategias de clima laboral para el trabajo en equipo

- Identificar las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Objetivos	Dimensiones	Estrategia	Meta	Acciones
Brindar oportunidades de desarrollo al colaborador en la empresa.	Autorrealización	Estrategia de crecimiento laboral	Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional al colaborador.	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer la oportunidad de horarios flexibles a aquellos colaboradores que están cursando una carrera universitaria. • Ofrecer dentro de la empresa cursos que puedan ayudar al crecimiento profesional.
Reconocer el compromiso y el cumplimiento de actividades.	Involucramiento laboral	Estrategia de incentivo por cumplimiento de actividades	Recompensar al colaborador por su compromiso y cumplimiento de actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un muro del trabajador del mes. • Incentivo económico a quienes lograron la meta. • Día libre por cumpleaños.
Mantener en orientación continua al personal para que cumpla con las tareas propuestas.	Supervisión	Estrategias de asesoramiento y actividades de planeación.	Mantener al personal capacitado y en constante asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal para que cumpla con las tareas establecidas. • Realizar actividades de planeación.
Mantener un ambiente de apoyo	Condiciones laborales.	Estrategias de cooperación laboral.	Lograr un trabajo en equipo por medio de la cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar al equipo a la colaboración. • Manifestar la importancia de la comunicación. • Promover la cohesión.

- Plan de acción de las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Estrategias	Resultados	Responsables	Periodo	Descripción	Monto
Estrategia de crecimiento laboral	Colaboradores profesionales y con mayor experiencia.	Gerencia y RR.HH	Enero - Diciembre	Ofrecer cursos de aprendizaje y desarrollo profesional por parte de expertos.	S/. 1,000.00
Estrategia de incentivo por cumplimiento de actividades	Colaboradores satisfechos y mucho más comprometidos.	Gerencia y RR.HH	Enero - Diciembre	Recompensar al buen desempeño y cumplimiento de actividades.	S/. 1,000.00
Estrategias de asesoramiento y actividades de planeación.	Personal capacitado y asesorado para cumplir metas	Encargados de supervisión	Enero - Diciembre	Mejorar el asesoramiento personalizado	S/. 2,000.00
Estrategias de cooperación laboral.	Trabajo en equipo mediante la colaboración y comunicación	RR.HH	Enero - Diciembre	Generar un clima laboral agradable al colaborador, incentivando la comunicación y colaboración	S/. 1,000.00
Total de inversión					S/. 5,000.00

- Presupuesto de la aplicación de las estrategias de clima de laboral para mejorar el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa de almacenamiento y depósito en Paita, 2023.

Indicador	Descripción	Cantidad	Costo	Total
Colaboradores profesionales y con mayor experiencia.	Ofrecer cursos de aprendizaje y desarrollo profesional por parte de expertos.	1 vez por mes	S/. 1,000.00	S/. 12,000.00
Colaboradores satisfechos y mucho más comprometidos.	Recompensar al buen desempeño y cumplimiento de actividades.	Bimestral	S/. 1,000.00	S/. 6,000.00
Personal capacitado y asesorado para cumplir metas	Mejorar el asesoramiento personalizado	Bimestral	S/. 2,000.00	S/. 12,000.00
Trabajo en equipo mediante la colaboración y comunicación	Generar un clima laboral agradable al colaborador, incentivando la comunicación y colaboración, mediante charlas	Costo fijo	S/. 1,000.00	S/. 12,000.00
Total				S/. 42,000.00

