



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El ambiente laboral y trabajo en equipo en archivo central
de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2022**

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

AUTORES:

Arce Sánchez, Annye Juanita (orcid.org/0000-0003-0338-3994)
Jaico Acosta Raul Felipe ([orcid.org/ 0000-0001-9849-1554](https://orcid.org/0000-0001-9849-1554))

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La tesis la dedicamos a nuestros hijos quienes nos apoyaron todo el tiempo en el desarrollo de la investigación.

Agradecimiento

A las personas que me ayudaron profesionalmente para llegar a nuestros objetivos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "EL AMBIENTE LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN ARCHIVO CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2022", cuyos autores son ARCE SANCHEZ ANNIE JUANITA, JAICO ACOSTA RAUL FELIPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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.

LIMA, 30 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 04-07- 2022 18:20:52

Código documento Trilce: TRI - 0315498



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ARCE SANCHEZ ANNYE JUANITA, JAICO ACOSTA RAUL FELIPE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL AMBIENTE LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN ARCHIVO CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, 2022", 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
ARCE SANCHEZ ANNYE JUANITA DNI: 73897621 ORCID: 0000-0003-0338-3994	Firmado electrónicamente por: AARCESA el 01-03- 2024 12:40:53
JAICO ACOSTA RAUL FELIPE DNI: 10798355 ORCID: 0000-0001-9849-1554	Firmado electrónicamente por: RJAICO el 02-08-2022 19:47:35

Código documento Trilce: INV - 1514271

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	14
3.6 Método de análisis de datos	15
Aspectos éticos	15
IV. RESULTADO	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de frecuencia de la variable ambiente laboral agrupada.....	16
Tabla 2: Tabla de frecuencia de la variable trabajo en equipo agrupada...	16
Tabla 3: valores de coeficiente de correlación.....	17
Tabla 4: prueba de hipótesis general.....	18
Tabla 5: prueba de hipótesis específica 1.....	19
Tabla 6: prueba de hipótesis específica 2.....	19
Tabla 7: prueba de hipótesis específica 3.....	20

Resumen

El objetivo de la investigación ha sido determinar el nivel de influencia del ambiente laboral en el trabajo en equipo. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo causal y de método hipotético deductivo. La población de estudio estuvo constituida por 150 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario compuesto por 23 ítems de escala likert validado por el método de juicio de expertos. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el estadístico RHO Spermán utilizando el programa SPSS y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial y el coeficiente de determinación se ha podido precisar que existe un nivel de influencia de la variable independiente en la variable dependiente. En conclusión, existió influencia de la variable ambiente laboral en el trabajo en equipo.

Palabras clave: trabajo, equipo, comunicación, metas.

ABSTRACT

The objective of the research has been to determine the level of influence of the work environment on teamwork. The methodology used was applied, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, causal explanatory level and hypothetical-deductive method. The study population consisted of 150 workers. The technique used for data collection was the survey and the instrument was a questionnaire composed of 23 Likert scale items validated by the expert judgment method. According to the results obtained through the RHO Spermman statistician using the SPSS program and according to the descriptive and inferential analysis and the coefficient of determination, it has been possible to specify that there is a level of influence of the independent variable on the dependent variable. In conclusion, there was influence of the work environment variable on teamwork

Keywords: work, team, communication, goals.

I. INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral es muy valioso y comprende todo lo que circunda al empleado; por lo manifestado se debe implementar bienes y servicios necesarios para el eficiente desarrollo de funciones y competencias de los colaboradores. Así mismo es conveniente que el clima laboral sea altamente positivo con el fin de poder alcanzar los propósitos y metas de la institución en forma colaborativa es decir trabajos en equipo y comunicación asertiva.

De acuerdo a las investigaciones realizadas el trabajo en equipo es de valiosa importancia por los fundamentos siguientes: Montaña (2018), concluye en su investigación que el trabajo en equipo es donde los individuos aportan con su conocimiento de forma ordenada, para realizar varias tareas con el propósito de lograr un fin en común.

Una de las formas para detectar las capacidades y entendimiento que poseen los trabajadores de la empresa es trabajar en equipo, ya que les permite desarrollar actividades en forma colaborativa, para que los empleados se entiendan mejor y logren sus metas. Cuando piensas en una organización que está en constante evolución, rápidamente piensas que hay un gran equipo, pero trabajar de esta manera crea muchos desafíos. Para desarrollar el trabajo en equipo, se necesita tener alguien que dirija para poder tener un grupo de trabajadores solidarios y que se involucren en la organización de lo contrario los resultados serán negativos

En el contexto de estudio, en el archivo central se pueden observar constantes cambios y problemas siguientes, 1. Rotación del personal permanente, 2. Falta de personal especializado, 3. Desorden en los archivos, 4. Ambiente laboral insatisfactorio, 5. Ambiente desorganizado. Tutasig (2014) afirma que las organizaciones en América Latina están envejeciendo o son disfuncionales. Por lo tanto, existe una necesidad urgente de cambiar el enfoque que será beneficioso para el crecimiento de las empresas; afecta el modo de gestión de un entorno laboral estimulante que solicita obligación y empeño

personal. Hay organizaciones que cuentan con una normativa estricta para realizar los productos.

Por lo tanto, se deben tener en cuenta las cualidades y habilidades de los talentos de las personas para beneficiarse y ubicarlas en los puestos de mejor desempeño en poco tiempo. Esto ha conducido al logro de las metas organizacionales, mientras que los trabajadores individuales no podrán lograr las metas organizacionales de manera efectiva.

Considerando lo manifestado es necesario investigar la relación que existe del ambiente laboral con el trabajo en equipo con el fin de plantear alternativas de solución que permitan resolver la problemática en el ámbito de aprendizaje, de modo que se plantea los siguientes problemas.

El problema general y los problemas específicos planteados han sido los siguientes. General: ¿Cuál es la relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022? Específicos: 1. ¿Cómo se relaciona la comunicación con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022?, 2. ¿Cómo se relaciona las condiciones con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022?, 3. ¿Cómo se relaciona la realización personal con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022?

La investigación ha sido justificada teóricamente ya que permitirá observar a detalle la relación de la variable ambiente laboral y trabajo en equipo, con los resultados obtenidos se podrá proponer alternativas de solución. Además, atreves de la justificación metodológica se ha diseñado un instrumento de recopilación de datos que ayudará a dar solución a la problemática. Justificación práctica, las recomendaciones y conclusión de la investigación nos ayudará a proponer alternativas de solución prácticas para lograr un mejor trabajo en equipo a través de un apropiado ambiente laboral.

El objetivo general y los objetivos específicos planteados para la investigación han sido los siguientes. Determinar la relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022. Objetivos específicos: 1. Determinar la relación de la comunicación con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022, 2. Determinar la relación de las condiciones con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022, 3. Determinar la relación de la realización personal con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022.

La hipótesis general y específicas planteadas para la investigación han sido los siguientes. General: Existe relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022. Específicas: 1. Existe relación de la comunicación con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022. 2. Existe relación de las condiciones con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022. 3. Existe relación de la realización personal con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos que han sido considerados como antecedentes de la variable ambiente laboral fueron: (Bravo y Calderón, 2018). Concluyeron que en una empresa se debe realizar investigaciones para poder aplicar acciones preventivas y correctivas ya que esto ayudará a mejorar el ambiente laboral, ya que de esta manera se influye en el desempeño del personal. Flores, Vega, y Chávez (2019) afirmaron que es difícil cambiar el ambiente laboral y que los directivos deben desarrollar estrategias y técnicas para poder lograr un cambio en la organización.

Romero (2019) afirma que existen elementos fundamentales que conforman el ambiente laboral: salud, seguridad, equidad, nivel de formación, calidad de actividades, prestigio, valoración y nivel de ingresos. Baguer (2020) quien plantea parámetros que se deben incluir en todo estudio del clima laboral, tales como: satisfacción, reconocimiento, ambiente y trato personal, formación, comunicación, confianza, condiciones de trabajo, prestaciones y motivación.

Rodríguez (2014) nos menciona en su artículo, que existe mucha presión en los trabajadores para que la organización sea más competitiva, lo cual ocasiona que el clima organizacional no sea el adecuado siendo el más perjudicado el trabajador. Por eso es muy importante que el líder pueda lograr que el impacto negativo sea menor, maximizando los beneficios para todos, por eso el líder es una pieza fundamental e importante para mejorar el ambiente laboral.

Rovira (2015) "El trabajo en equipo es la fuente del éxito", quien menciona que cuando se analiza un trabajo es fundamental tener autoconocimiento para que de esa manera se fije los objetivos, también menciona que es importante el entorno que se le asigne al equipo, ya que los equipos que llegan a triunfar son aquellos que trabajan en un ambiente donde existe respeto y buen trato.

Holtz (2015), "Leyes para lograr equipos de alto desempeño", determina que en muchas compañías los jefes premian a los trabajadores que tienen logros individuales y no los grupales, siendo una pieza fundamental el trabajo en equipo ya que este permite tener mayores logros en una organización, generando un clima laboral saludable.

Valencia (2014) menciona que en la exigencia de un trabajo más eficaz se llega a olvidar la importancia a detalles que resultan fundamentales en una organización para un buen desempeño, siendo el clima organizacional una pieza clave para el triunfo de una empresa, donde el diagnóstico del clima permite ver áreas que carecen de sintonía y necesitan supervisión.

Davis y Newstrom (2018), mencionan que en la creación de motivación positiva y un ambiente adecuado se llega a lograr que los trabajadores logren sus metas y objetivos, además de establecer un comportamiento organizacional eficiente.

Flores, vega, y Chávez (2019) afirman que existe mucha dificultad el querer cambiar el ambiente organizacional, ya que requiere que los directivos desarrollen técnicas y estrategias para poder lograr un cambio en la organización.

Los artículos científicos de la variable trabajo en equipo fueron los siguientes: Montaña (2018), trabajo en equipo es donde varias personas contribuyen con sus competencias, habilidades y destrezas, que ayudan de manera organizada a poder realizar varias tareas con un propósito en común.

Duran (2018) afirma que para poder realizar un trabajo en equipo eficaz es primordial fomentar capacidades oportunas y tener las herramientas que ayuden a complementar los objetivos de manera real e imparcial.

Zimmerman, Roussin y Garmston (2019) El trabajo en equipo, ayuda a establecer relaciones interpersonales fuertes en cada grupo, donde se usa el conflicto constructivo el cual ayudara al aprendizaje y transformación del equipo.

Bolander (2018) La sinergia, no se da de manera espontánea, ya que se origina de la interrelación, esfuerzos y resultados que logran los miembros del equipo a comparación de sus trabajos individuales, para eso la sinergia debe ser cultivada dentro del ambiente laboral.

Robbins y Judge (2017) El trabajo en equipo es un método efectivo para dirigir y equilibrar una organización, también para motivar como consecuencia se tendrá mejoras significativas debido a la suma de las contribuciones de cada trabajador.

Chiavenato (2019) afirmó que es de valiosa importancia el líder en un equipo, ya que el líder gracias a sus cualidades, experiencias y capacitaciones constantes, influye sobre el comportamiento del trabajador, con ello mejora el ambiente en la organización.

Sánchez (2021) afirmo que el trabajo en equipo en la actualidad ha sobresalido una forma de trabajo distinto, donde se permite una gestión de trabajo que tiene que ver con la formación de equipos de trabajo que debe remplazar a la obsoleta forma de trabajo individual. Esta filosofía de trabajo en equipo utiliza dinámicas que la hacen singulares, pues se aprovecha los diferentes procesos sinérgicos que son capaces de aumentar los resultados, además de aumentar la satisfacción de directivos y trabajadores.

Reza (2015) el trabajo en equipo es la asociación de varios trabajadores que actúan de manera interdependiente y similar para poder cumplir los propósitos en común. Según el autor un equipo es más que la suma de personas, la comunicación entre ellos genera nuevas oportunidades y fuerzas que deben estudiarse y reconocerse consigo mismas.

Melchor y García (2016) el trabajo en equipo fue la conformación de dos o más personas que se juntan para poder lograr un propósito en común, estos grupos se clasifican como formales e informales. Los primeros son los que obedecen a una organización de la misma institución, realizando actividades dedicados a los objetivos generales; el segundo no obedece a ninguna estructura fija, y no está definida por una institución. Estas dos maneras de trabajar deben

contar con los elementos primordiales para la formación de equipos de trabajo, entre ellas se encuentra la responsabilidad, compromiso y las habilidades, todo con el propósito de solucionar de manera eficaz las dificultades para un cumplimiento correcto de los resultados.

Caicedo (2019) Su propuesta es diferente, el trabajo en equipo, para él es un modelo de gestión que ocasiona resultados eficaces y eficientes, por ser un concepto enteramente práctico, este tiene un modelo digno de ser imitado, esta manera de trabajo tiene una relación con el liderazgo positivo, si esto no fuese así, nos encontraríamos ante un grupo de trabajo donde no se cumplirían resultados a un largo plazo.

Las tesis internacionales son las siguientes: Cifuentes (2012) Se determinó la motivación de los colaboradores de la institución, como también verificar en qué situación se encuentran laborando. Investigación de tipo descriptivo de corte transversal.

Vega (2019) Tipo de investigación básico descriptivo correlacional, población y muestra de 100 estudiantes, se utilizó la entrevista. En fin, el 60% de estudiantes han afirmado tener un trato amable con los docentes, también se evidenciaron el mismo resultado con los docentes. Se puede afirmar que los protocolos son indispensables para establecer un buen ambiente laboral en una institución.

Castro (2012) El propósito de la investigación fue diagnosticar la influencia que existe de la variable clima laboral en el síndrome de Burnout, de diseño descriptivo, se utilizó la prueba MBI, como también se esquematizó un temario con la escala Likert que permitió evaluar la comunicación interna existente, asimismo el trabajo en equipo en la empresa, en conclusión, factores de incumplimiento de normas, la mala distribución y la falta de motivación, estos factores debilitan el clima laboral.

Las tesis nacionales para la investigación son: Hidalgo (2018) "El clima laboral y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la farmacia san José E.I.R.L, Tarapoto - 2015". Investigación aplicada,

correlacional, población y muestra de 15 encuestados, la encuesta y el fichaje como técnicas.

En conclusión, las variables están significativamente relacionadas.

Las teorías para la investigación son: Teoría de Rensis Likert (1965) donde propone que la actitud de los directivos y condiciones de la empresa influye en el comportamiento y conducta del trabajador, por ello determina con su teoría 3 modelos que afectaría el clima organizacional percibido por el trabajador. 1. Variables causales: también llamadas independientes, orientadas en el desarrollo de la empresa y los resultados que se obtiene, entre estos están: La estructura organizacional como: visión, misión, competencias, actitudes, políticas y normas. 2. Variables Intermedias: Califican el ambiente laboral de una organización, donde se evidencia cuan motivado, rendimiento, comunicación corporativa y toma de decisiones hay en el personal. 3. Variables finales: también llamada dependiente califica la producción, calidad de servicio, margen de ganancia y costos.

Teoría de McGregor (1966) Teoría X y Y donde Teoría X: Los trabajadores son obligados a laborar de manera forzada y bajo amenazas de gestiones severas si incumplen sus funciones. Teoría Y: Los trabajadores son motivados con un ambiente óptimo que los impulsa a querer trazar metas tanto individuales como organizacionales.

Teoría de dos factores de Herzberg (1959) donde se destaca que el trabajador está calificado en dos tipos de factores que afectan de manera variada la conducta: 1. Factores Extrínsecos: Explica la insatisfacción laboral por la deficiencia de factores que incluyen la condición laboral, salario, gestión en la empresa, beneficios, etc. 2. Factores Intrínsecos: Describe a la insatisfacción laboral por factores que incluyen la relación que hay entre el trabajador y su puesto laboral; trabajo estimulante, reconocimiento de logros, realización profesional, responsabilidad asignada, etc.

Teoría de McClelland (1961) señaló tres necesidades que podrían determinar el nivel de motivación de un trabajador. 1. Logro: sugiere al empeño del trabajador por destacar y la perseverancia por destacar 2.

Poder: Se refiere a como las personas tienen interés en dejar huella, de influenciar y dirigir a los demás. 3. Afiliación: menciona como las personas tienen anhelo de conectar con los demás, iniciando vínculos amicales y cercanos a sus colegas.

Los enfoques conceptuales de la variable ambiente laboral son: Chiang, Martín y Núñez (2010). "Relaciones entre ambiente organizacional y satisfacción empresarial". En este libro los autores propusieron intensificar como objetivo la importancia que tiene el clima de una empresa con la satisfacción, donde se resaltó la motivación, comunicación, liderazgo y el desempeño. El correcto aprendizaje del clima organizacional aporta importantes culturas para el desarrollo de los empleados. En conclusión, varias empresas señalan que hay altas posibilidades de obtener resultados positivos cuando la organización tiene un adecuado ambiente organizacional.

Bordas (2016). En el libro "Gestión estratégica del clima laboral", determinó lo importante de la dirección estratégica del clima organizacional, ya que mediante este se permite que los colaboradores aporten lo mejor de cada uno, donde los factores extrínsecos e intrínsecos son agentes importantes en el clima organizacional que generan compromiso y motivación por parte de los trabajadores, en toda empresa se desea trabajadores comprometidos, por lo que el propósito del libro fue analizar estratégicamente el direccionamiento del ambiente organizacional y describir detalladamente los mejores métodos y técnicas que ayudarán a la gestión del clima en las organizaciones.

Boyatzis (2005), el libro, "Liderazgo Resonante", mencionan que lograron medir el impacto que tuvo el clima laboral en ingresos de una industria. En dicha investigación descubrieron que cuando mejora el clima laboral en una organización en 1%, los ingresos llegan a 2% de crecimiento.

Los enfoques conceptuales de la variable trabajo en equipo: Miranda (2001), el libro "Técnicas que facilitan el trabajo en equipo". Donde menciona: "Que los equipos emplean dinámicas y para poder entenderlas, una destreza clave es tener la suficiente capacidad para poder identificar aspectos de contenido y proceso".

Maxwell (2001) menciona la frase de un proverbio chino: Que en toda gran conquista existe un equipo. Los equipos son importantes y se debe reconocer que los son, llegando a ser los mejores miembros. Solo, usted no puede llegar a ser nada importante.

Chang (1999), libro "Trabajar en equipo para triunfar" afirma que en toda organización existen trabajadores que manejan sus conflictos de diferentes maneras, evitando, confrontando, o dominados por sus emociones. La solución sería que los miembros del equipo puedan enfrentar sus conflictos de manera eficaz y consecuente sin afectar a los demás miembros del equipo ni a la organización.

Cervantes (2020) La investigación pudo mostrar que la calidad de servicio en una empresa siempre es percibida por los clientes y afecta de forma directa, con relación al tiempo de respuesta de los requerimientos del cliente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

Fue de tipo aplicada; dicha afirmación se sostiene con el libro de metodología de la investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2014) han definido dictaminar lo discutible del entorno en estudio ofreciendo posibles soluciones.

3.1.2 Diseño

Se efectuó un diseño no experimental, dicha afirmación se sostiene con el libro de Hernández, Fernández y Batista (2014) manifiestan que no se deben manipular las variables, simplemente se debe observar los cambios para así poder comparar; igualmente precisan que es de corte transversal porque se incluye los datos en un solo instante.

3.1.3. Enfoque

Fue cuantitativo; se sostiene bajo una medición numérica; así como lo sustenta Hernández (2014), quien define una serie de procesos que se presentan secuencialmente y probatorios matemáticamente; se usa la adecuación de información para verificar la hipótesis y se analiza estadísticamente los resultados para responder a los problemas y objetivos

3.1.4 Nivel

Fue descriptivo correlacional, que se ha sustentado con el libro de metodología de Bernal (2010) quien determina la investigación correlacional tiene la finalidad de examinar la relación de las variables.

3.1.5 Método

Se utilizó el modo hipotético deductivo; se sustenta con el libro de la metodología de Bernal (2010), donde afirma que el estudio se basa en confirmar la hipótesis y contradecir, generando conclusiones que se tendrán que revisar con los incidentes.

3.2. Variable y operacionalización

Variable X: El ambiente laboral

Atiquipa y Jaimes (2017) destaca que el conjunto de características del lugar de trabajo, que aprovechan como fortaleza primaria para influir en su proceder de esfuerzo.

Dimensión 1: comunicación

Jurge (1998) la comunicación es la acción de relación en el ambiente laboral, para lograr facilitar el trabajo.

Indicadores: Innovación, Toma de decisiones, Colaboración.

Dimensión 2: condiciones

Carrillo (2004) Se trata de proporcionar a los trabajadores exactamente las herramientas y el entorno que necesitan para poder llevar a cabo sus actividades.

Indicadores: Efectividad, Objetivo, Participación.

Dimensión 3: realización personal

Se refiere a una evaluación de cómo se realiza el trabajo en relación con las capacidades del entorno organizacional, y es esencialmente una evaluación de si el lugar de trabajo promueve el crecimiento profesional y personal.

Indicadores: Reconocimiento de logro, valoración de la profesión, Capacitaciones personales.

Variable Y: Trabajo en equipo

Bernández (2016) El trabajo en equipo es el control de una empresa donde se realiza grandes estudios de la organización es un factor importante para mejorar las actitudes de los empleados.

Dimensión 1: Formación

Acosta (2011) El trabajo en equipo incluye pasos como la creación de un gran equipo, la planificación, la división de tareas, los métodos de evaluación, los procesos de comunicación, y el compromiso de las personas. Indicadores:

Familiarización, relaciones sociales, liderazgo

Dimensión 2: Normatividad

Grupo normas que rigen dentro de la organización para determinar funciones en la empresa y regular el comportamiento de los empleados. Indicadores: Diferencia de roles, compromiso, unidad, visión

Dimensión 3: Adaptación

Es la capacidad que consiste en responder cambios o situaciones que ocurren en el entorno dentro de las organizaciones.

Indicadores: Beneficio mutuo, rol de líder

Dimensión 4: Desempeño

El desempeño es el resultado expresado a través de la dedicación, la eficiencia y el esfuerzo individual y/o del equipo, y se puede medir para rastrear y monitorear lo que se ha logrado, ya sea positivo o negativo. Indicadores: Innovación, alto desempeño

3.2.2 Matriz operacionalización Está

integrado en el Anexo N° 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Estuvo compuesto por 150 trabajadores del poder judicial.

3.3.2 Muestra

Estuvo conformada por 50 empleados que trabajan en el archivo central del poder judicial.

3.3.3 Muestreo

El procedimiento que se empleo es no probabilístico por conveniencia

3.3.4 Unidad de análisis

Se aplicó a todos los empleados que trabajan en el archivo central del poder judicial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

El mecanismo utilizado fue la encuesta, que tuvo como pilar el libro metodología de la investigación de Bernal (2010) que menciona, la encuesta es uno de los instrumentos más usados que tiene mayor veracidad.

3.4.2 Instrumento

El cual ha sido el cuestionario para obtener información de los trabajadores del archivo central. Conformado por 23 preguntas que tienen relación con los indicadores de cada una de las variables. Hernández (2014), indicó que, los instrumentos son herramientas donde utiliza el investigador para evaluar. De esta manera en el instrumento mencionado se procedió a reunir información.

Dicho cuestionario está incluido en el anexo N° 2; el cual fue corroborado por el método de juicio de expertos con el grado de maestría y doctorado de la UCV, el mismo que forma parte del anexo N° 3. También tiene la confiabilidad del estadístico Alfa de Cronbach con 0.722, dicho resultado se obtuvo en base a una encuesta piloto, procesada por el programa SPSS, donde se ha utilizado el estadístico Alfa de Cronbach mismo que acompaña en la tabla N° 4.

3.5. Procedimiento

Se desarrolló de la siguiente forma:

3.5.1 Se lograron obtener datos de los empleados de la empresa, a quienes se les encuestara mediante un formulario virtual.

3.5.2 Se ha coordinado con el gerente para obtener la información de los empleados quienes han redactado el documento de aprobación informado de acuerdo con el formato establecido que se acompaña en el agregado N° 5

3.5.3 Las respuestas brindadas por los sujetos han sido consignados en una base de datos la mismo que será procesado mediante el SPSS para obtener las tablas de frecuencia, también las pruebas de hipótesis mediante lo estadístico respectivo.

3.6 Método de análisis de datos

Método descriptivo

Se consideró obtener tablas y graficas de frecuencia debidamente interpretadas en base a información obtenida y uso de software SPSS, a nivel de variables y dimensiones. Según Tamayo (2007) quien nos indica que el descriptivo es la definición, recolección y deducción del ambiente actual, así mismo la estructura o la evolución de las expresiones.

Análisis inferencial

Consistió en desarrollar la hipótesis en base a resultados de la muestra para generalizar toda la población, se respalda con el libro de Hernández (2014) que menciona la estadística inferencial tiene como propósito desarrollar pruebas de hipótesis estimando parámetros.

Aspectos éticos

Se hace fundamental haber considerado fuentes teóricas citadas con el compromiso de respetar el autor y su aportación a la sociedad. Asimismo, los principios éticos utilizados son honestidad respeto, también se cuenta con la aprobación y consentimiento de los trabajadores del archivo central, de esta manera reservando dicha identificación.

Interpretación: En la encuesta hecha a la empresa, se observa en la tabla N° 2, que la empresa desarrolla el trabajo en equipo y que agrupa las dimensiones: formación, normatividad, adaptación, desempeño. El 38.0 % consideraron que están de acuerdo; el 30.0% totalmente de acuerdo: el 20.0% parcialmente; el 10.0% en desacuerdo y final mente 2.0% totalmente en desacuerdo.

4.2 Inferenciales

Coeficiente de correlación, condiciones y reglas de decisión Coeficiente de correlación

Tabla 3

Niveles del coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)

Condiciones:

Sig. T = 5%

Nivel de aceptación 95 %, z =1,96

Ho = Hipótesis nula

Ha = Hipótesis alterna

Regla de decisión:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4.2.2 Pruebas de Hipótesis general: Existe relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022.

Ho: No existe relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo

Ha: Existe relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo

Tabla 4 Prueba de hipótesis general

			AMBIENTE LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	AMBIENTE	LABORAL		
		Coefficiente de correlación	1,000	,825**
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50	

Interpretación: Se observa en la tabla 4, que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.825; y la significancia es 0,000. Según la tabla 3, la hipótesis está considerada como correlación positiva considerable; se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Existe relación positiva de las variables ambiente laboral con trabajo en equipo.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación de la comunicación con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022.

Ho: No existe relación de la comunicación con el trabajo en equipo

Ha: Existe relación de la comunicación con el trabajo en equipo

TABLA 5 Prueba de hipótesis específica 1

			COMUNICACIÓN (Agrupada)	TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50

TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se observa en la Tabla 5 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.798; significancia de 0,000. Según nuestra tabla 3, esta hipótesis se considera una correlación positiva considerable; se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Existe relación positiva de los resultados de la comunicación con trabajo en equipo.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica 2: Existe relación de las condiciones con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del callao 2022.

Ho: No existe relación de las condiciones con el trabajo en equipo

Ha: Existe relación de las condiciones con el trabajo en equipo

Tabla 6 Prueba de hipótesis específica 2

		CONDICIONES	TRABAJO EN EQUIPO	
		(Agrupada)	(Agrupada)	
Rho de Spearman	CONDICIONES	Coefficiente de correlación	1,000	,819**
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,819**	1,000
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: Se observa en la tabla 6, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.819; y con una significancia de 0,000. Según nuestra la Tabla 3, esta hipótesis se considera una correlación positiva considerable; por otro lado, según la regla de decisión, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. existe relación positiva de los resultados de las condiciones con trabajo en equipo.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 3: Existe relación de realización personal con el trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del Callao 2022.

Ho: No existe relación de realización personal con el trabajo en equipo **Ha:** Existe relación de realización personal con el trabajo en equipo

Tabla 7 Prueba de hipótesis específica 3

			REALIZACIÓN PERSONAL (Agrupada)	TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)
Rho de Spearman	REALIZACIÓN PERSONAL(Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: Conforme a la información se observa en la Tabla 7, el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.799; y con una significancia de 0,000. Según nuestra tabla 3, esta hipótesis se considera correlación positiva considerable; del mismo modo, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Existe relación positiva de los resultados de la realización personal con trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

5.1 La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo; de acuerdo a la interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación de la variable ambiente laboral con la variable trabajo en equipo.

Dicho resultado tiene coherencia con las investigaciones de Bravo y Calderón (2018) quienes concluyeron que se necesita investigación temprana para que se puedan utilizar acciones de preparación y modificación para arreglar el ambiente de trabajo, ya que esto obviamente afecta el desempeño de las personas. Así mismo como también con los resultados de Duran (2018) que concluye que el producir en conjunto es fundamental para el progreso de cualquier organización, no solo considerando el grupo de personas y la capacitación adecuada, sino también contar con las herramientas que se complementan para alcanzar las metas una a una, de manera realista y objetiva.

También están comprendidos con los alcances de la teoría científica sobre clima laboral de Rensis Likert (1965) afirma que el comportamiento de los empleados depende directamente de cómo perciben los puestos de los altos directivos y las condiciones organizativas en las que trabajan. Así mismo están comprendidos los alcances de los enfoques teóricos de Bordas (2016), el propósito del libro es analizar la gestión estratégica del clima organizacional y describir en detalle los mejores métodos y técnicas para diagnosticar y gestionar el clima en las empresas.

Y Miranda (2001) define que la clave para mejorar un trabajo en equipo es observar, diagnosticar el contenido y el proceso.

La metodología utilizada nos ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteada para la investigación.

5.2 La investigación tuvo como objetivo específico 1, determinar la relación de la comunicación con el trabajo en equipo; de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación de la comunicación con la variable trabajo en equipo.

Dicho resultado tiene coherencia con los resultados de las investigaciones Flores, Vega, y Chávez (2019) cuando dicen que el clima organizacional es un punto difícil de cambiar, y que los gerentes deben desarrollar competencias estratégicas, técnicas, relacionales y emocionales para generar cambios en la organización. Así como también con los resultados de Zimmerman (2019) El trabajo en equipo, está destinado a crear relaciones duraderas utilizando la comunicación para el aprendizaje práctico.

También están comprendidos los alcances de la teoría científica sobre teoría del clima laboral de McGregor (1966), En ese trabajo indicó que una principal tarea es organizar el trabajo humano para lograr fines económicos en una empresa. Liberar el potencial actual de sus empleados, y una de las fallas más comunes proviene de sus conceptos erróneos sobre la naturaleza del control en el ámbito del comportamiento humano.

También están comprendidos los enfoques teóricos de Chiang, Martin y Núñez (2010) que identifican a muchas organizaciones que han demostrado que es más probable lograr buenos resultados cuando la organización cuenta con el entorno regulatorio apropiado. Y Maxwell (2001) define que para lograr un gran equipo hay que enfrentar duras tareas y no siempre las personas van a funcionar unidos, también no solo los líderes van a mantener al equipo unido.

La metodología utilizada nos ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteada para la investigación

5.3 La investigación tuvo como objetivo específico 2 la cual fue determinar la relación de las condiciones con el trabajo en equipo; al respecto, de acuerdo a la interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación de las condiciones con la variable trabajo en equipo.

Dicho resultado tiene coherencia con los resultados de las investigaciones Romero (2019) los factores que componen el ambiente de trabajo son: salud, equidad, seguridad, nivel de desempeño, nivel de ingresos, calidad de operación, nivel de capacitación, reputación y evaluación. Así como también con los resultados de Bolander (2018) esto se basa en la idea de sinergia, que se crea a través de la asociación y los resultados obtenidos por los miembros del equipo superiores a la suma de su trabajo individual. Desafortunadamente, la sinergia no ocurre automáticamente, porque debe desarrollarse en el lugar de trabajo.

También los resultados están comprendidos con los alcances de la teoría científica sobre Teoría de los dos factores de Herzberg (1959) señala que el hombre tiene necesidades de no tener situaciones desagradables y la de crecer personalmente e intelectualmente, cada necesidad requiere de incentivos diferentes.

También están comprendidos dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Boyatzis y McKee (2005), afirma que este tipo de liderazgo los subordinados se sienten escuchados y considerados y por lo tanto aumenta la motivación, relaciones personales, la armonía, la responsabilidad conllevando que el trabajo mejore. Y Chang (1999) destaca lo importante del lado humano de los equipos de trabajo, comunicación constante entre los trabajadores, un equipo de muy buena comunicación logra grandes objetivos.

La metodología utilizada nos ha permitido lograr los objetivos e hipótesis planteada para la investigación

5.4 La investigación tuvo como objetivo específico 3 determinar la relación de la realización personal con el trabajo en equipo; de acuerdo a la interpretación de los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos se ha determinado que existe relación con realización personal con la variable trabajo en equipo.

Dicho resultado tiene coherencia con los resultados de las investigaciones Davis y Newstrom (2018) argumentan que el clima organizacional es esencial para las

empresas de modo que pueden lograr sus metas y que cada individuo tiene sus propias características y habilidades. Así como también con los resultados de Robbins y Judge (2017) El trabajo en equipo se define como un método eficaz de gestión y democratización en la organización, así como para aumentar la motivación, lo que conduce a una mejora significativa en el desempeño debido a la aglomeración de todas las contribuciones de cada individuo. También los resultados están comprendidos con los alcances de la teoría científica sobre Teoría de las tres necesidades secundarias de McClelland (1961) define tres necesidades que podría determinar el nivel de motivación de un trabajador, necesidad del logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

También están comprendidos dentro de los alcances de los enfoques teóricos de García (2009) incluye la identificación de los diferentes componentes del concepto de clima y el desarrollo de diferentes métodos de diagnóstico para resaltar situaciones para las organizaciones de empleados. Y Cervantes (2020) este estudio demostró que la apreciación de los consumidores sobre la calidad de rendimiento admitido, se ve directamente afectado por el desempeño de despacho y el cuidado al usuario en cuanto al tiempo de respuesta a las solicitudes.

5.5 La hipótesis general planteada ha sido que existe relación del ambiente laboral con el trabajo en equipo; para probar dicha hipótesis se realizaron pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.799; con una significancia de 0,000, como se muestra en la tabla 3, se considera una correlación positiva considerable; asimismo, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En conclusión, queda demostrado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva del ambiente laboral con el trabajo en equipo.

5.6 La hipótesis específica 1 que se planteó en la investigación fue que la comunicación tiene relación con el trabajo en equipo: para probar dicha hipótesis se realizan pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO Spearman es de 0.798; con una significancia de 0.000, según nuestra tabla 3, se considerada una correlación positiva considerable; asimismo, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, queda

demostrado que la hipótesis planteada es verdadera, existe relación positiva de la comunicación con el trabajo en equipo.

5.7 La hipótesis específica 2 que se planteó en la investigación fue que las condiciones tienen relación con el trabajo en equipo: para probar dicha hipótesis se realizan pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.819; y la significancia es 0,000, según muestra tabla 3, se considera una correlación positiva considerable; asimismo, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, queda demostrado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva de las condiciones con el trabajo en equipo.

5.8 La hipótesis específica 3 que se planteó en la investigación fue relación de realización personal con el trabajo en equipo: para probar dicha hipótesis se realizan pruebas estadísticas lográndose como resultado que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.799; con una significancia de 0,000, se considerada como correlación positiva considerable; asimismo, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, queda demostrado que la hipótesis planteada es verdadera, por lo tanto, existe relación positiva de la realización personal con trabajo en equipo.

5.9 De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores del poder judicial del Callao, se observa en la tabla 1, referente a que si en la empresa se desarrolla el ambiente laboral que agrupa las dimensiones: comunicación, condiciones, realización, los resultados son los siguientes: El 34.0 % consideraron que están totalmente de acuerdo; el 34.0% de acuerdo; el 18.0% en desacuerdo; el 12.0% parcialmente de acuerdo y finalmente 2.0% totalmente en desacuerdo.

5.10 Respecto a la indagación obtenidas en la encuesta realizada a los trabajadores del poder judicial del Callao, se visualiza en la Tabla 2, alusivo a que si en la empresa desarrolla el trabajo en equipo que agrupa las dimensiones formación, normatividad, adaptación, desempeño, el 38.0 % consideraron que están de acuerdo; el 30.0% totalmente de acuerdo; el 20.0% parcialmente; el 10.0% en desacuerdo y final mente 2.0% totalmente en desacuerdo.

VI. CONCLUSIÓN

6.1 Conforme a los hallazgos encontrados con relación al objetivo general y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se logró determinar que la variable trabajo en equipo se relaciona significativamente con la variable ambiente laboral.

6.2 Objetivo específico 1 y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha resuelto que existe relación de variables comunicación con el trabajo en equipo.

6.3 Objetivo específico 2 y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se ha decretado que existe relación de las variables condiciones con el trabajo en equipo.

6.4 Con relación al objetivo específico 3 y de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial, se ha establecido que existe relación de las variables realización personal con el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Teniendo en cuenta que existe relación de la variable ambiente laboral en la variable trabajo en equipo. Se sugiere al gerente general del poder judicial, desarrollar un modelo de evaluación de cargos y niveles salariales de acuerdo a la naturaleza de cada puesto con el propósito de asegurar el progreso profesional y mejoría personal.

7.2 Teniendo en cuenta que, el ambiente laboral tiene relación con comunicación, se recomienda al gerente general del poder judicial, tener en cuenta la comunicación es un asunto que afecta directamente el clima laboral y si se emplea correctamente, permite a los empleados sentirse cómodos y estimar a la organización.

7.3 Teniendo en cuenta que, el ambiente laboral tiene relación con condiciones, se recomienda al gerente del poder judicial, tener atención a los puntos de vista de los empleados, un error común que comenten las organizaciones es en mejorar las oficinas con objetos y bienes materiales, que olvidan la importancia de pequeños gestos como agradecer o felicitar por un buen trabajo ejecutado.

7.4 Teniendo en cuenta que, el ambiente laboral tiene relación con realización personal, se recomienda al gerente del poder judicial, tener una política de capacitaciones permanentes al personal para aumentar y mejorar sus conocimientos, actitudes y habilidades, lo que origina a los equipos de trabajo mejor su desempeño.

REFERENCIAS

Aldana, J., & Piña, J. (2017). Calidad de servicios prestados al cliente por instructores en los gimnasios. *Arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 2(3), 172-173.

https://www.researchgate.net/publication/330853820_CALIDAD_DEL_SERVICIO_PRESTADO_AL_CLIENTE_POR_LOS_INSTRUCTORES_DE_GIMNASIOS.

Alvarado, N. (2016). Liderazgo estratégico y trabajo en equipo en profesores de la Universidad del Callao. Lima: Tesis doctoral Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T_

Barrios. (2019). motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de panamá. *Conducta científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>

Bolander, G. et al. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17ª ed.). México: Cengage Learning

Boyatzis, R. y McKee, A. (2005). *Resonant Leadership*. (2da ed.). United States: Harvard Business School Press. ISBN 978-15-913-9563-8.

Bravo, D. (2020). *Clima Organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto*, 2019. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.

Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo. Clave del éxito de las instituciones. *FIPCAEC*, 19. núm 10. vol4, año 4 <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>

- Carhuancho (2019) El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la corte superior de justicia de Junín, 2018
http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SAR_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo (2015) Estilo de liderazgo en su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del cineplanet real plaza Trujillo 2015
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4623/castillo_oespinoz_a_juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, D. S., y Córdova, F. S. (2019). (2019). La comunicación interna y su influencia en el clima laboral de los colaboradores del departamento de cirugía del hospital Es salud, periodo 2018. (Tesis de Pre grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú. Chang, R, (1999), Trabajar en equipo para triunfar, (2ª edición). Argentina: Ediciones Granica
- Castro Rivas, L. Y. (2012). Influencia del clima laboral en el síndrome del burnout, estudio realizado en la empresa de producción de Quetzaltenango (tesis de pregrado). Universidad de Quetzaltenango, Guatemala.
- Cervantes G, (2020) El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Chiang, M y Martin, J y Núñez, A. (2010). "Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral". Madrid: Servicio Editoriales S.L
- Chiavenato, I. (2001). Administración teoría, proceso y práctica (vol. 3era). México: McGraw-Hill interamericana, s.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. (10.a ed.) España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Cornell, F. (1995). "Socially perspective administration". España: Onald Press
- Elearning.Zimmerman, D. Roussin, J y Garmston, R. (2019). Transforming Teamwork: Cultivating Collaborative Cultures. Londres: Corwin Press.
- Fuentes. (2012). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango) <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Hidalgo, C. (2018). El clima laboral y su relación con el desempeño Laboral de los colaboradores de la Farmacia San José E.I.R.L, Tarapoto – 2015. (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú.
- Holtz, V. (2015 febrero 03) Alto nivel. Recuperado de:<http://www.altonivel.com.mx/48806-las20-leyes-para-lograrequipos-de-alto-desempeno.html>
- Iberoamericana, C. (2017). Trabajo en equipo. Caracas: federación internacional de fe y alegría. <http://otrasvoceseneducacion.org/wpcontent/uploads/2019/11/MemoriaFIFYA018-Espanol.pdf>.
- Kolb, D. R. (2001). Psicología de las Organizaciones . Mexico : Prentice Hall
- León, S. (2016). Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución Fondo Mivivienda S.A. - Lima 2015. Lima http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

LOZANO, Antonio, et al. Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: un abordaje cualitativo. España: Acción psicológica, diciembre de 2013, Vol. 10(1):

101-114. ISSN: 1578-908X

Llaneza, J. (2009). Ergonomía y Psicología Aplicada. Manual para la formación del Especialista. Lex Nova. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=EAq3_YLOjIC&pg=PA478&dq=clima

laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwit2KCL57fiAhWj2FkKHa8wDRc4ChD oAQhPMAk#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false

Maisy, M. (2019). El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del capital. Universidad Nacional de San Martín, 88. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP%20EEY%202019%20MM.pdf>.

Martínez, M. (2016). "Gestión estratégica del clima laboral". Madrid: Edición digital.

Maxwell, J. (2008), Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo, (3ra edición). México: Grupo Nelson.

Melchor, F., & García, O. (2016). Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo.

Enseñanza e investigación, 21(2), 183 - 194.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>

Mendoza. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, lima 2021

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/>

MENDOZA

- Miranda, B. (2001), Técnicas que facilitan el trabajo en Equipo, (1ª edición). Honduras: IICA – Holanda/LADERAS
- Moganty, A., & Mohanty, S. (2018). El impacto de la comunicación y la dinámica de grupo en eficacia del trabajo en equipo. Academia de diario de gestión estratégica, 17(4), 1-14.
<https://www.abacademies.org/articles/The-impact-of-communication-and-group-dynamics-1939-6104-17-4-251.pdf>
- Montaño, A. (2018) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. España: IC Editorial Duran, A. (2018). Trabajo en equipo. España:
- Morales, F. C. (12 de mayo de 2020).
<https://economipedia.com/definiciones/climalaboral.html>.
<https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>.
- Moreno, V., Cavazotte, F. y Pereira, J. (2019). Antecedentes Psicossociais e Organizacionais do Compartilhamento de Conhecimento no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro, Brasil.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/840/84062915002/index.html>
- Mulder, P. (2017) Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo.
Recuperado [insertar la fecha] de toolshero:
<https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relacioneshumanas-de-elton-mayo/>
- Mustafa, G., & otros. (2017). Orientación al trabajo en equipo y personal. Revista de psicología industrial, 43(1), 1-13.
<https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1446/2183>
- Olaz, A. (2016). Cómo trabajar en equipo a través de las competencias. Madrid – España: Narcea. S.A. ediciones.
- Pedraza. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano:

factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas.

Innovar, 30(76), 9-23. Epub May 28, 2020.

<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Reza, T. (2015). Generalidades del trabajo en equipo. México: Mc Graw Hill.

Ríos (2017) El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "alto de la alianza", en el año 2015

[https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%A%20Dos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[R%20Dos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%A%20Dos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-](http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf)

[content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-](http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf)

[edicion.compressed.pdf](http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf)

Robbins, S. y Judge, T. (2017) Comportamiento organizacional. (17.a ed.). Mexico: Pearson.

Rodríguez, E. (2014 enero 28) La republica Recuperado de:

http://www.larepublica.co/altagerencia/cinco-claves-paramantener-un-buen-ambiente-laboral_105246

Romero y Cubas. (2020). La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la gerencia del ambiente y saneamiento de la municipalidad provincial de Hualgayoc, 2020

<http://repositorio.upaqu.edu.pe/handle/UPAGU/1500?show=full>

Rovira, A. (2015 febrero 13) Equipos y talento Recuperado

de:<http://www.equiposytalento.com/noticias/2015/02/13/el-trabajoen-equipo-es-lafuente-del-exito>.

Sánchez, J. (2021). Fundamentos del trabajo en equipo para equipos de trabajo. Barcelona. EGRAO.

Tagiuri, R. I. (1968). The concept organizational climate. Organizational climate. :
Exploration of a concept. Boston: Harvard University.

Vargas & Flores. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. Investigación bibliotecológica, 33(79), 149-176. Epub 08 de enero de 2020.

<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Vega, M. (2019). Evaluación del impacto del Programa para la Resolución de Conflictos Hermes en los Colegios de Bogotá. (Tesis de Pre Grado). Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS
Variable X Ambiente Laboral	Atiquipa y Jaimes (2017) Conjunto de características del lugar de trabajo, que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.	Se medirán las variables de acuerdo a las dimensiones e indicadores establecidos.	Comunicación	Comunicación oportuna	1. En archivo central comunica oportunamente sobre los objetivos estratégicos.
				Fomento de comunicación Horizontal	2. El jefe escucha tus ideas y comentarios con respecto ante una problemática
				Comunicación Efectiva	3. La comunicación entre trabajadores es efectiva y cumple su propósito.
			Condiciones	Condición Física	4. Los lugares de trabajo cuentan con iluminación y ventilación adecuada.
				Recursos Materiales	5. Los recursos materiales están a disposición de los trabajadores.
			Realización Personal	Reconocimiento de logros	6. Sientes que su trabajo es reconocido en la institución.
					7. Se da incentivos a los trabajadores por sus esfuerzos alcanzados.
				Valoración de la Profesión	8. Te sientes respetado y valorado en la Institución.
				Capacitaciones Personales	9. Fomentan capacitaciones y actualizaciones en el desarrollo personal.
Variable Y Trabajo en Equipo	Bernadez (2016) El trabajo en equipo es el control de una empresa donde se realiza	Se medirán las variables de acuerdo a las dimensiones e indicadores establecidos.	Formación	Familiarización	10. Los trabajadores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.
				Relaciones Sociales	11. En archivo central practican las reuniones por onomástico.
			Liderazgo		12. Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.
					13. Le agrada dirigir actividades de grupo de trabajo

grandes estudios de la organización es un factor importante para mejorar las actitudes de los empleados.		Normatividad	Diferenciación de Roles	14. Experimentan el intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.
			Compromiso	15. Cumple de manera organizada su función.
			Unidad	16. Son equitativos con sus colaboradores.
				17. Se realiza actividades integradoras.
		Visión	18. Los colaboradores presentan un proyecto a futuro.	
		Adaptación	Beneficio Mutuo	19. Los beneficios que brinda la entidad son equitativos
			Rol de Líder	20. El jefe inmediato cumple con delegar funciones
		Desempeño	Innovación	21. Se implementa los programas de alta tecnología y materiales actualizados para realizar un desempeño eficaz
			Alto Desempeño	22. son evaluados de una manera adecuada
				23. Se visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección

Anexo: 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DEL ARCHIVO CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO.

Estimado(a) colaborador: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “**El ambiente laboral y trabajo en equipo en archivo central de la corte superior de justicia del callao, 2022**”, por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. de acuerdo con llenar el formulario Si () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	PARCIALMENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUREDO
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE X: Ambiente laboral					
	DIMENSION: Comunicación					
1	En archivo central comunica oportunamente sobre los objetivos estratégicos.					
2	El jefe escucha tus ideas y comentarios con respecto ante una problemática.					
3	La comunicación entre trabajadores es efectiva y cumple su propósito.					
	DIMENSION: Condiciones					

4	Los lugares de trabajo cuentan con iluminación y ventilación adecuada.					
5	Los recursos materiales están a disposición de los trabajadores.					
	DIMENSION: Realización					
6	Sientes que su trabajo es reconocido en la institución.					
7	Se da incentivos a los trabajadores por sus esfuerzos alcanzados.					
8	Te sientes respetado y valorado en la Institución.					
9	Fomentan capacitaciones y actualizaciones en el desarrollo personal.					
	VARIABLE Y: Trabajo en quipo					
	DIMENSION: Formación					
10	Los trabajadores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.					
11	En archivo centra' practican las reuniones por onomástico.					
12	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
13	Le agrada dirigir actividades de grupo de trabajo.					
	DIMENSION: Normatividad					
14	Experimentan et intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.					
15	Cumple de manera organizada su función.					

16	Son equitativos con sus colaboradores.					
17	Se realiza actividades integradoras.					
18	Los colaboradores presentan un proyecto a futuro.					
	DIMENSION: Adaptación					
19	Los beneficios que brinda la entidad son equitativos.					
20	El jefe inmediato cumple con delegar funciones.					
	DIMENSION: desempeño					
21	Se implementa los programas de alta tecnología y materiales actualizados para realizar un desempeño eficaz.					
22	Son evaluados de una manera adecuada.					
23	Se visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección					

ANEXO 3

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo - Campos ~~Lirris None~~

A través del presente, ~~Clare/a Huangal Leguía~~, identificado (d) ~~COF? DNI~~ N°40195103 de la empresa/institución ~~Corte Superior de Justicia del Callao~~ con el cargo de ~~Responsable de Archivo Central~~, me ~~dijo~~ a su representada a fin de ~~daj~~ a conocer que las siguientes personas.

a) Raúl Felipe Jaico Acosta

b)

Están ~~autorizados~~ ~~Cáñü~~:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior ~~tesistulada~~

Si No

b) Publicar el nombre de nuestra ~~organización~~ en la investigación

Si No

Lo ~~güe~~ le manifestamos para los lunes ~~pe/5~~ entes, a solicitud de los interesados.

Atentamente.



Firta
Digital

Firmado digitalmente por HUANGAL
LEGUÍA Mónica María Palacios PAU
DN: cn=HUANGAL, o=PAU
Fecha: 11.11.2021 16:39:48 -05:00

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: ~~LJariela Huangal Leguía~~

Anexo 4
Validez del instrumento

Título de la investigación: Ambiente laboral y trabajo en equipo en el archivo central de la Corte Superior de Justicia del Callao, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador: Arce Sánchez; Annye Juanita, Jaico Acosta ;Raúl Felipe							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR							OPINION DEL EXPERTO
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Ambiente Laboral	Comunicación	Comunicación oportuna	1. En archivo central comunica oportunamente sobre los objetivos estratégicos.	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo			
		Fomento de comunicación Horizontal	2. El jefe escucha tus ideas y comentarios con respecto ante una problemática				
		Comunicación Efectiva	3. La comunicación entre trabajadores es efectiva y cumple su propósito.				
	Condiciones	Condición Físicas	4. Los lugares de trabajo cuentan con iluminación y ventilación adecuada.				
		Recursos Materiales	5. Los recursos materiales están a disposición de los trabajadores.				
	Realización Personal	Reconocimiento de logros	6. Sientes que su trabajo es reconocido en la institución.				
			7. Se da incentivos a los trabajadores por sus esfuerzos alcanzados.				
		Valoración de la Profesión	8. Te sientes respetado y valorado en la Institución.				
		Capacitaciones Personales	9. Fomentan capacitaciones y actualizaciones en el desarrollo personal.				

Trabajo en Equipo	Formación	Familiarización	10. Los trabajadores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.
		Relaciones Sociales	11. En archivo central practican las reuniones por onomástico.
		Liderazgo	12. Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.
	13. Le agrada dirigir actividades de grupo de trabajo		
	Normatividad	Diferenciación de Roles	14. Experimentan el intercambio de experiencias en el cumplimiento de sus funciones.
Compromiso		15. Cumple de manera organizada su función.	

		Unidad	16. Son equitativos con sus colaboradores.
			17. Se realiza actividades integradoras.
Adaptación		Visión	18. Los colaboradores presentan un proyecto a futuro.
		Beneficio Mutuo	19. Los beneficios que brinda la entidad son equitativos
Desempeño		Rol de líder	20. El jefe inmediato cumple con delegar funciones
		Innovación	21. Se implementa los programas de alta tecnología y materiales actualizados para realizar un desempeño eficaz
		Alto Desempeño	22. son evaluados de una manera adecuada
			23. Se visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección
Firma del experto: <i>Geraldine Mausol Aguerto</i> <i>Alzamora</i> <i>Geraldine Mausol Aguerto CLAD: 2259</i>			Fecha 03 / 11 / 21

ANEXO 5

Investigacion final 27-06-22.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25% INDICE DE SIMILITUD	24% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	17%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	www.mpfm.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to UNIACC Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1%
8	teoriasmotivacionales.wordpress.com Fuente de Internet	<1%
9	prezi.com Fuente de Internet	<1%

Anexo 6

Análisis de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	23