



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo en equipo y clima organizacional en la agencia de
aduanas del sur Sac, Tacna-2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Br. Flores Maquera, Ana Paula Nicol (ORCID:0000-0002-1094-7228)

Br. Ladino Vilca, Yazmin Katherine (ORCID:0000-0002-2182-5058)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID:0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres que estuvieron conmigo en todo momento, apoyándome, dándome fuerzas siguiendo paso a paso mi rendimiento académico a mi hermana que siempre estaba conmigo que a pesar de todos los obstáculos que se me presentaron

Yazmin Katherine

A mi familia, especialmente a mi hermana que me apoyo en todo momento con el desarrollo de esta investigación y que confió en mis capacidades para el desarrollo del mismo.

Ana Paula Nicol

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por permitirme pertenecer a su casa de estudios, a mi asesor MBA. Jardiel Paredes Águila por brindarme sus conocimientos y en la formación profesional que he logrado los objetivos que me he propuesto.

Yazmin Katherine

A el Docente Jardiel Paredes por brindarme las herramientas para el desarrollo de la investigación y a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de su casa de estudios.

Ana Paula Nicol

ÍNDICE DE CONTENIDOS	pág.
Cátatula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. MARCO METODOLÓGICO:	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14 15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

pág.

Tabla 1. Distribución de la población	14
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	17
Tabla 03 Correlación entre V1 Trabajo en equipo y V1 Clima organizacional	19 20
Tabla 04 Correlación entre V1 Trabajo en equipo y D1 Normas	21
Tabla 05 Correlación entre V1 Trabajo en equipo y D2 Relaciones Interpersonales	22
Tabla 06 Correlación entre V1 Trabajo en equipo y D3 Liderazgo institucional	23 23
de convivencia	24
Tabla 7. Resultados de las pruebas de normalidad	25
Tabla 8. Medida sobre regularidad	
Tabla 9. Utilización de estadístico	26
Tabla 10. V1 Trabajo en equipo V2 Clima institucional	

RESUMEN

Con esta tesis se pretende analizar la relación que existe entre clima organizacional y trabajo en equipo en los colaboradores de la agencia de aduanas del Sur SAC. Para el análisis de la investigación se plantearon las hipótesis respectivas. Así mismo consideramos investigaciones a nivel Internacional, nacional y local relacionada con nuestra investigación.

La investigación es no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra piloto de 15 colaboradores de la agencia de aduanas del Sur Sac, se empleó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta; se realizó el análisis de Coeficiente de Cron Bach, obteniéndose un $\alpha = 0.968$ para la variable clima organizacional y un $\alpha = 0.953$ para la variable trabajo en equipo, lo que demostramos que existe una confiabilidad alta del instrumento. Se aplicó una totalidad de 30 encuestas a los colaboradores de la agencia de aduanas del Sur Sac, recordando que es una muestra censal intacta y para el análisis de correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

Palabras clave: Trabajo en equipo, Clima organizacional, Agencia de aduana del Sur SAC

ABSTRACT

This thesis aims to analyze the relationship between organizational climate and teamwork in the employees of the customs agency of Sur Sac. For the analysis of the research, the respective hypotheses were raised. Likewise, we consider investigations at an international, national and local level related to our investigation.

The research is non-experimental, with a descriptive correlational design, with a pilot sample of 15 employees of the customs agency of Sur Sac, the questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique; The Cron Bach Coefficient analysis was performed, obtaining an $\alpha = 0.968$ for the organizational climate variable and an $\alpha = 0.953$ for the teamwork variable, which shows that there is a high reliability of the instrument. A total of 30 surveys were applied to the employees of the South Sac customs agency, remembering that it is an intact census sample and for the correlation analysis the Spearman correlation coefficient was used.

Keywords: Teamwork, Organizational climate, Customs Agency of the South sac

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones cada vez se sienten en la necesidad de adaptarse a los cambios sociales, siendo el trabajo en equipo una de las habilidades fundamentales para lograr el éxito. Esto debido a que se obtiene un resultado más allá de la suma de las capacidades de sus miembros, siendo un elemento básico en la innovación y mejora continua de las empresas del siglo XXI (Torrelles, 2011).

La prevalencia del trabajo en equipo en las organizaciones tiene diversos beneficios debido a la productividad, satisfacción e innovación con el trabajo entre los colaboradores, mejorando así su bienestar en su lugar de trabajo (Enríquez, 2016; Torrelles, 2011). Sin embargo, algunas organizaciones aún no reconocen su valor y no lo toman como prioridad a desarrollar internamente, por lo que es importante analizar y luego aplicar en las organizaciones.

Valencia (2014) en el artículo “Clima organizacional”, menciona que las muchas veces que la celeridad y las exigencias de trabajo en la empresa no permiten que se tomen en serio los detalles básicos de las relaciones del día a día entre los integrantes de la organización. Así, los colaboradores de las empresas tienen un rol protagónico, porque la actitud proactiva, así como las relaciones personales conllevan al clima organizacional, influyendo positiva o negativamente, teniendo un impacto en la productividad y cumplimiento de objetivos y metas institucionales, es por ello que para crear una organización eficiente se debe basar en el trabajo colaborativo.

Rodríguez (2014) en su artículo, cinco claves para mantener un buen ambiente laboral del diario La República, indica que el mundo es más competitivo, existen presiones en las organizaciones para trabajar efectivamente es mayor, por lo que en ocasiones el ambiente no es el adecuado y los empleados son los objetos más afectados, sin embargo, existen muchas variables que afectan el ambiente de trabajo.

En el Perú, es minoritario que las organizaciones prioricen la optimización del clima organizacional, debido a que se considera que es un gasto, no solamente monetario, también de tiempo, incluso genera pérdidas, debido a que priorizan la producción y ganancia, ignorando que el talento

humano es un capital fundamental en todas las organizaciones, porque viabilizan el cumplimiento de la planificado, e incluso una mejora continua (Vásquez et al., 2021). Esto es posible confirmar debido a cifras que señalan que la mayoría de colaboradores peruanos (70%) no se siente en un ambiente de confianza (Gestión, 2021).

En la región Tacna, se encuentra la Agencia de aduana del sur SAC. En esta, se observa que, en la jornada laboral, no se presenta una buena relación entre los colaboradores. En ese sentido, se puede observar una falta de comunicación para que el trabajo en equipo sea efectivo. Asimismo, se observa que los jefes de la organización están ausentes de forma prolongada, convirtiendo ello en un inconveniente para los colaboradores cuando requieren hacer una consulta, autorización o toma de decisiones. De esta manera, la espera es una característica usual en la empresa, complicando el trabajo en la empresa en y su servicio, así como resultado un inadecuado clima organizacional. Por ello, se requiere un diagnóstico que permita plantear y/o sugerir acciones de intervención para revertir la problemática en las diversas áreas, lo cual incidirá en la generación de la confianza en los colaboradores. Así también, motivará la necesidad de trabajo en equipo, debido a que influirá e impactará positivamente en el clima organizacional.

Ñaupas (2018), indica que la investigación puede ser teórica, práctica, metodológica y social. En relación a la justificación teórica, Bernal (2010), Blanco y Villalpando (2012) profundizan en este concepto y detallan que dicha justificación es cuando el objeto de la investigación es crear reflexión científica y discusión del conocimiento. En ese sentido, la presente investigación es relevante porque estudia cómo se relaciona el trabajo en equipo y el clima organizacional. De forma específica, el conocimiento que se generará en la investigación sobre la relación de dichas variables permitirá mejorar el desempeño en la productividad de la empresa Agencia de Aduanas del sur SAC.

La justificación práctica, esta hará referencia a que se realizará un diagnóstico de la realidad problemática descrita, para luego proponer estrategias de intervención que permitirán aportar en la solución del problema identificado. Arias (2012), Baena (2017), Hernández, et al. (2014) y Salinas y

Cárdenas (2009) señalan que una encuesta puede hacer contribuciones prácticas directa o indirectamente relacionadas con el problema real que se está estudiando.

En concordancia con la justificación metodológica, esta se sustenta en la medida que se aplicarán procedimientos, instrumentos y técnicas relacionadas al método de la investigación y su justificación académica se considera por estar enmarcada en la malla curricular del egresado de Administración donde se aplicarán las teorías, enfoques y competencias desarrolladas en la formación profesional en la universidad, contribuyendo en posteriores investigaciones y sirvan como antecedentes en relación al objeto de estudio.

En la empresa Agencia Aduanas del sur SAC; los colaboradores no tienen una adecuada comunicación debido a que muchos no se conocen por tener diferentes horarios de trabajo. Además, las continuas ausencias por parte de los jefes ocasionan malestar en dicha empresa. Asimismo, se observa que este problema persiste año tras año en la mayoría de las empresas, siendo fundamental para tener mayor información y poder mejorar el clima laboral en la productividad de la empresa.

Por lo expuesto y teniendo en cuenta la realidad problemática, se formulará la siguiente interrogante directriz: ¿qué relación existe entre trabajo en equipo y clima organizacional en la Agencia Aduanas del sur Sac, Tacna-2022?

De esta manera, el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y clima organizacional en la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022. Asimismo, se tendrá como objetivos específicos 1) determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y Normas de convivencia en la Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna-2022, 2) determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las Relaciones interpersonales en la Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna-2022 y 3) determinar la relación que existe trabajo en equipo y Liderazgo institucional en la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022.

En concordancia con lo mencionado, como hipótesis general se cree que existe una relación significativa entre trabajo en equipo y clima

organizacional en la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022. De igual manera, como hipótesis específica se consideran las siguientes: 1) existe relación significativa entre trabajo en equipo y normas de convivencia en la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022, 2) existe relación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022 y 3) que existe relación significativa entre trabajo en equipo y liderazgo institucional en la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales, tenemos la investigación de Gonzáles (2015) titulada "*Trabajo en equipo y satisfacción laboral estudio realizado con trabajadores de telemarketing de Transactel 2015*", realizada en Guatemala, de la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo es establecer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral. Esta tuvo una metodología aplicada, correspondiente al enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal. Cuya muestra conformada por 25 trabajadores. En dicha investigación se concluye que el 96% de los colaboradores tienen una relación significativa entre trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Asimismo, Aguilar, H. (2016) desarrollada en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala y denominada "*Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, 2016*", cuya finalidad es establecer la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional. La metodología utilizada corresponde a enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal. La población de este estudio estuvo conformada por 50 colaboradores, de los cuales se seleccionó 30 para la muestra. Como instrumento, se utilizó un cuestionario para ambas variables. Concluyendo que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y clima organizacional.

A nivel nacional, Salazar (2016) realizó una investigación titulada "*Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Áncash- Sede Huaraz, 2016*". Ciencias Empresariales. Realizada en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Áncash, Huaraz, 2016. Corresponde enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal, 21 trabajadores del Gobierno Regional de Áncash, se aplicó dos cuestionarios como instrumentos con $\alpha = 0.91$ según el alfa de Cronbach para la variable clima organizacional, mientras el $\alpha = 0.89$ para el trabajo en equipo. Dichos resultados muestran que el 50% manifiesta un nivel regular, el 46% un nivel bueno y el 4% un nivel malo de clima organizacional, mientras que el 58%

percibe un nivel positivo, el 39% un nivel medio y el 3% del nivel malo de trabajo en equipo. Por lo que concluye, que se comprobó la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo.

Por su parte Martínez, M. (2017) en la investigación titulada "*Motivación laboral y Trabajo en equipo en el personal de salud del Hospital de Vitarte, 2017*". Ciencias Médicas. Realizado en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. La finalidad es establecer relación entre trabajo en equipo y motivación laboral en el personal de salud del Hospital de Vitarte, 2017. Dicha investigación descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal, 105 trabajadores del personal de salud, conformaron la población, según muestreo probabilístico, se seleccionó 105 para la muestra. Según los resultados obtenidos el 51,39% percibe un nivel bueno, mientras que el 37,50% un nivel excelente, y un 11,11% un nivel regular de motivación laboral; 56,94% percibe un nivel bueno, un 41,67 un nivel excelente y un 1,39% nivel medio de trabajo en equipo. La investigación concluye que la motivación laboral es significativamente directa con el trabajo en equipo.

A nivel local, Ríos (2017) en la investigación: El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, Tacna año 2015. El nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental, corte transversal. La investigación concluye que el trabajo influye en el desempeño laboral tienen relación directa y significativamente.

También Zumaeta, J. (2016) en su investigación Normas de convivencia escolar en estudiantes de quinto grado de la Institución Educativa No 15177" José Olaya Balandra" Nueva Esperanza-Piura, Perú cuyo objetivo es conocer, definir y describir cómo incide el respeto a las normas de. El estudio es cuantitativo, no experimental. Se trabajó con 115 estudiantes de quinto año de primaria se les aplicó cuestionarios donde demostraron que las normas no son respetadas por los alumnos porque no las conocían y el docente no los animó a respetarlas.

Asimismo, Yupanqui, E. (2009) desarrolló la investigación titulada "La gestión del conocimiento y su influencia en el trabajo en equipo del personal de

la Caja Nuestra Gente de Tacna, en el 2009”, cuyo nivel es descriptivo correlacional, tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal. La muestra conformada por 78 colaboradores pertenecientes a las tres diferentes áreas laborales de la organización. Respecto a la gestión del conocimiento, se obtuvo un 67,40% con un nivel adecuado, mientras que el trabajo en equipo se identificó un nivel adecuado con un 75,89. De esta manera, se concluyó que la gestión del conocimiento presenta una influencia significativa con el trabajo en equipo.

Ahora bien, como parte de las bases de la presente investigación, es definir el trabajo en equipo. Según Gutiérrez (2010) este concepto se caracteriza por estar conformada por un grupo de personas que se sienten comprometidas, colaboran y tienen una interacción para lograr y concretar objetivos comunes, la cual está fundamentada en la unidad de un propósito, que consiste en que cada uno aporta en sus conocimientos, diversas habilidades y acciones por cada integrante.

De esta manera, el logro de objetivos, como aspecto esencial del trabajo en equipo, se realiza a través de la alineación de atributos tales como la comunicación, compromiso e identificación entre los colaboradores que componen la organización.

A continuación, Rivas (2010) propone las siguientes características asociadas al trabajo en equipo:

- Permite que cada integrante logre una integración de forma armoniosa donde se desarrollen las funciones y diferentes actividades.
- Implica que los integrantes asuman las responsabilidades las cuales son compartidas de acuerdo a las funciones asignadas a cada miembro.
- Requiere una coordinación permanente entre sus miembros para evaluar el desarrollo de las actividades.
- Es fundamental planificar las actividades / acciones para la concreción de los objetivos en común.
- Implica un liderazgo efectivo de todos los integrantes del trabajo en equipo.
- Propicia que se desarrolle un ambiente de trabajo armonioso.

Dentro de las ventajas relacionadas al trabajo en equipo para los colaboradores, se pueden evidenciar las siguientes:

- Laboran sin mucha presión y comparten la responsabilidad
- Reciben incentivos económicos y reconocimientos profesionales.
- Se consideran las opiniones de todos los integrantes y se asumen

decisiones con la participación de todos los integrantes.

- Existe mayor integración entre todos
- El trabajo realizado es mejor logrando lo planificado

Arrea (2016) reconoce el trabajo en equipo como una cualidad que es posible adquirir con el paso de los años. En ese sentido, es un proceso compuesto por un conjunto de reglas claras que deben conocerse para que se logren alcanzar objetivos de forma eficiente.

Trabajo en equipo es un concepto que se esconde dentro de la cohesión, las alianzas y el cambio de una organización Toro (2015)

En relación a la variable del clima organizacional, las organizaciones están considerando su importancia y la relación que tiene con la productividad, expresada en logros y metas, debido a que los colaboradores coadyuvan de forma agradable y mostrando un compromiso, permitiendo una convivencia donde se evidencie sus habilidades sociales, como la empatía, el asertividad entre otras, así como las creencias, valores, su capacitación expresada en la formación profesional.

Asimismo, Bager (2011) afirma que el clima organizacional, se caracteriza por un ambiente humano, que se desarrolla en una empresa, el cual permite el desarrollo de diversas actividades que tiene resultado el trabajo óptimo en un entorno muy favorable, creando un ambiente donde los colaboradores aplican sus conocimientos y habilidades.

Por su parte Chiavenato (2011) indica que el clima organizacional, es un medio que se encuentra dentro la organización, denominado medio interno, también es la atmósfera, que se siente en cada empresa la cual está incluida diversos aspectos como el tipo de organización, los medios y la tecnología, la aplicación de las políticas institucionales, las metas operacionales, y demás documentos orientados como el reglamento interno y factores sociales.

El clima organizacional, presenta características fundamentales, las cuales pueden ser consideradas para realizar un diagnóstico, a continuación, se presenta los siguientes (Rodríguez, 2004):

- Las empresas necesitan de un clima permanente a veces se necesitan algunos ajustes
- Los trabajadores influyen en el fortalecimiento en el clima organizacional.
- Diferentes actitudes del clima laboral afectan su comportamiento de los colaboradores
- Cambios en el personal puede provocar problemas en la organización

En el clima organizacional hay factores que influyen en cada organización, tiene sus propias características que se perciben en su visión y misión, sin embargo, existen tres factores que influyen en los trabajadores (Rodríguez, 2004).

El primero hace referencia a las normas de convivencia que incluyen los deberes y normas que deben ser cumplidos por los colaboradores, como muestra del respeto, actitudes tolerantes y un desempeño óptimo como muestra del cumplimiento de los deberes. Por lo que requieren compartirse en un espacio entre los colaboradores o grupo social. Cada organización propone sus propias normas de convivencia, siendo diferentes entre ellas, sin embargo, se requiere que se cumplan en las áreas en que se desenvuelven. Se requiere el aprendizaje obligatorio, una comprensión concreta y precisa (Rodríguez, 2004).

El segundo factor es el liderazgo, siendo un aspecto muy importante en las organizaciones para el éxito y depende fundamentalmente de los líderes de la organización, el líder es quien dirige hacia los cumplimientos de objetivos y metas. En este sentido, los líderes, muestran una capacidad para organizar dentro de la organización, en el cual la influencia hacia los demás es su característica fundamental; Por otro lado, suelen seguir a personas que pueden proporcionar recursos para la implementación de objetivos. Los líderes deben tener la capacidad para organizar, pero el papel del líder es influir en los demás para alcanzar los objetivos establecidos, los líderes tienden a seguir a quienes

les proporcionan los medios para lograr sus propios deseos, el líder tenga un impacto en el clima organizacional (Rodríguez, 2004).

Como tercer factor Rodríguez (2004) señala a las relaciones interpersonales, las cuales se suscitan cuando las personas describen un contacto social, a través de la comunicación en diversos contextos. En la presente investigación, es la que realizan los trabajadores o colaboradores en el centro laboral, donde se respetan y estiman mutuamente a través de relaciones sociales efectivas. Asimismo, el buen clima permite el intercambio de ideas, conocimientos y propuestas para el bienestar de la empresa expresado en objetivos y metas organizacionales.

Por otro lado, diversos autores fundamentan teóricamente el clima institucional desde diferentes perspectivas.

Según la teoría de Brunet, el clima institucional se forma a partir de dos principios relacionados con la percepción de la persona, el primero es cuando percibe el orden de los sucesos en su alrededor, el segundo, está referido a cómo la persona lo organiza y le da un nuevo orden en un proceso integrativo en su pensamiento la cual se expresa en la interacción (Brunet, 2004). A ello agrega que, para la escuela funcionalista, “es el pensamiento que se refleja en el comportamiento de una persona, la cual dependerá del contexto donde se encuentre y también de las individualidades de las personas, las mismas que influirán en la adaptación de las personas en diversos contextos” (Brunet, 2004

Teoría de Martín y Colbs.

Asimismo, la teoría de Martín et al. (Edel & García, 2007) está fundamentada en los estructuralistas, la cual señala que la organización es una estructura la cual influye en el clima de una organización, a su vez está relacionada al contexto laboral, al tamaño de la organización, la forma de gestión, los niveles de jerarquía con la que cuenta, el tipo y forma de usos de la tecnología, la autorregulación del comportamiento de cada integrante de la organización. Por su parte, los humanistas establecen que “el clima es producto de las percepciones globales que tienen las personas de una organización, y que se reflejarán cuando interactúen entre ellas, allí se observará las características individuales, las mismas que se reflejaran las de la organización. (Edel & García, 2007).

Por su parte, la Teoría del entorno organizacional de Likert se fundamenta en las percepciones de las personas sobre el clima organizacional, a través de los diferentes aspectos. El primero hace referencia a “la estructura que posee la organización, la forma de administrar como la aplicación y cumplimiento de reglas, así como la toma de decisiones pertinentes, la movilización de las competencias profesionales y las actitudes o comportamiento de los integrantes” (Edel & García, 2007).

El segundo se relaciona con las variables intermediarias, las cuales son el reflejo de la situación interno, en la cual comprende la salud de sus integrantes, asimismo, los procesos organizacionales, en las cuales se encuentran la motivación que poseen los colaboradores, la comunicación interna y efectiva entre ellos, la adecuada toma de decisiones, entre otras. Edel & García, 2007)

Por último, las variables finales están comprendidas por los resultados que se obtienen de las dos anteriores mencionadas, porque en la organización tienen impacto en la productividad, expresado en sus ganancias o pérdidas en un tiempo establecido (Brunet, 2004).

III. METODOLOGÍA

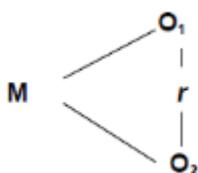
3. 1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada ya que no es posible manipular las variables de estudio independientes en una encuesta, porque los datos estaban dados y no disponibles, no hay control sobre ellos. (Hernández et al. 2019)

El diseño es no-experimental transeccional. Descriptivo correlacional Porque determinar la relación de las variables.

El nivel de investigación es descriptivo, cuyo objetivo es determinar la relación de los fenómenos objeto de estudio, es decir, analizar los comportamientos entre variables a través de un análisis estadístico. (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

El diseño es:



Significado:

M = Muestra

O₁ = Trabajo en equipo (v 1).

O₂ = Clima Organizacional (v 2).

r = Correlación.

3.2 Variable y operacionalización

Variable Independiente (VI): Trabajo en equipo

Variable Dependiente (VD): Clima Organizacional

Definición conceptual: Trabajo en equipo es la interacción de personas que buscan lograr un mismo objetivo, aportando sus habilidades y conocimientos para ese propósito. Asimismo, puede definirse

operacionalmente como el conjunto de actitudes que adoptan los individuos hacia el valor en grupo, la eficiencia y el papel de colaboración e identificación con la empresa (Gutiérrez 2010).

La segunda variable de estudio es el clima organizacional se define como parte importante de la relación entre organizaciones y personas. Los colaboradores logran adaptarse a una serie de situaciones que permiten su desarrollo para la satisfacción de necesidades en el individuo, (Chiavenato, 2011).

Definición operacional: El trabajo en equipo, se precisa operacionalmente en tres dimensiones son: coordinación, comunicación y compromiso.

El clima organizacional, se define operacionalmente debido a sus tres dimensiones que se dividen en: normas de Convivencia, relaciones interpersonales de los trabajadores y liderazgo institucional.

Los indicadores: En la dimensión coordinación son: estrategias y patrón de conducta

Indicadores en la dimensión comunicación son: dialogando con los colaboradores en el trabajo y aceptando las ideas contrarias

Indicadores en la dimensión compromiso son: consecución de objetivos y compromiso individual.

En la variable dependiente tenemos los indicadores, en dimensión normas de convivencia son: establecimiento de normas claras de convivencia y practicando las normas de convivencia.

Indicadores en la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores son: promueve una cultura de colaboración, establece canales de comunicación y establece mecanismos democráticos

Indicadores en la dimensión liderazgo institucional son: asume un liderazgo en la empresa y demuestra capacidad para alcanzar objetivos y metas trazadas.

Escala de medición: De intervalo

3.3 Población, Muestra y muestreo

La población se define como agrupación de unidades analíticas cuyas características o atributos son estudiados en un lugar o periodo, considerando el nivel de su tamaño (Hernández, Fernández y Batista 2014). La población está constituida por 30 colaboradores de la Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna

Población es el conjunto de variables estudiadas en las que las unidades poblacionales tienen características comunes Tamayo (2003)

Tabla 1.

Segmentación

Sujetos	Sexualidad		General
	Femenino	Masculino	
colaboradores	17	13	30
Total	17	13	30

Fuente: Área de personal - Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna

Se puede observar en la tabla 01, La población está constituida por 30 colaboradores de la Agencia Aduanas del Sur Sac, Tacna donde 17 son femeninos y 13 masculinos según su sexo.

- **Criterios de inclusión:**

- Son trabajadores de la Agencia de aduanas del sur SAC, Tacna voluntarios para participar activamente.

- **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que no pertenezcan a la empresa
- Colaboradores. que estén de permiso o de vacaciones

Muestra: Datos representativos recolectados de un subgrupo de población o universo (Hernández-Sampieri, R. Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. 2014).

La muestra de la presente investigación es igual a la población por ende se considera una muestra censal o intacta y el muestreo es no aleatorio, también conocido como no probabilístico.

Muestreo: Al ser muestra censal no es necesario la técnica de muestras.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

De acuerdo a las características la investigación y los enfoques desarrollados; la técnica que utilizaremos es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.

La técnica es un procedimiento específico utilizado por los investigadores para obtener información Palomino (2019)

Se escogió la encuesta como técnica porque nos permite conocer datos precisos y confiables, evaluar la opinión de los colaboradores.

La encuesta es una técnica que, tras ser aplicada a una población o muestra determinada, se utiliza para recabar información sobre las variables de estudio de forma sistemática y ordenada (Vidal 2001)

El cuestionario es un instrumento considerado como la estructura más básica de la encuesta donde se cuantifica, mide y correlaciona los datos (Baena, 2017; García et al., 2018).

Instrumentales de recojo de información:

El cuestionario se usó para recoger datos a través del formulario para recopilar información confiable.

Validez de instrumentos

Validación es el método de evaluación mide la efectividad de una herramienta destinada a calcular el estado de las características de un fenómeno bajo investigación.

Existen varias metodologías, como el juicio de expertos, para evaluar las cuestiones propuestas de representación y significación (Bernal García et al., 2020). Se recurrió para su conformidad a 3 expertos en dicha investigación.

Validez del criterio está relacionada con la base teórica de las preguntas formuladas por la medida del instrumento en estudio, la muestra o el estándar que se mide (Guirao Goris et al., 2016). Este procedimiento utilizamos la validez de Pearson, calculada con información proporcionada para la prueba piloto.

La validez constructo se refiere al éxito de una herramienta en representar o medir un concepto teórico, se centra en los fundamentos teóricos, ya que define una estructura continua y dinámica. (Martínez Corona et al., 2020).

Confiabilidad de instrumentos

Se ha utilizado el coeficiente Alfa de Cron Bach para la consistencia de los del instrumento.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variables	Estadística fiable	
	Alfa d' Cron Bach	N° de elementos
V1: Trabajo en equipo	0,953	15
V2: Clima organizacional	0,968	15

Fuente: Prueba piloto.

En la tabla 2 según la confiabilidad de dicho instrumento obtuvo variable trabajo en equipo un Alfa de Cron Bach de 0.953 y Clima organizacional en un 0.968 según la prueba piloto de los datos obtenidos en la Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna

3.5 Procedimientos

Se escogió el cuestionario de manera virtual en un mismo día obteniendo los resultados respectivos dicho instrumento fue validado por 3 especialistas evaluándose la validez y confiabilidad del instrumento se recogió la información en la empresa y dichos resultados fueron procesados en una base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

El método es cuantitativo ya que trabaja con datos numéricos dado que son cuantificados y sometidos a la estadística, también se desea determinar las relaciones entre las variables según sus características (Gotuzzo Raúl. 2010).

Se utilizó un estudio descriptivo que permitió analizar dicha información existente clara y sencilla, para dar cuenta de su interpretación a través de gráficos, gráficas, tablas y pruebas. (Rendón et al., 2016)

Las pruebas relacionales utilizan herramientas estadísticas inferenciales presentadas en forma de prueba de hipótesis, que permiten realizar predicciones y proporcionar información sobre el comportamiento de la población estudiada. (Veiga et al., 2020).

3.7 Aspectos éticos:

Se asegura una participación voluntaria, libre y oportuna de los sujetos sobre dicho estudio a través de su consentimiento por participar en dicho estudio

La información recopilada en esta encuesta es confidencial para obtener una opinión honesta por lo que se protegerá la identidad e integridad de la población en el estudio y no afectará la reputación de ellos ni de la empresa. Dicha información sólo se utilizará para fines académicos.

Se respetan los derechos de autor, demostrando principios éticos en el desarrollo de la investigación, y no plagiando o falsificando la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre trabajo en equipo y clima organizacional en la Agencia de aduanas del Sur SAC, Tacna-2022

Tabla 3

Correlación entre V1 Trabajo en equipo y V1 Clima organizacional

			Trabajo en equipo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en	Coefficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se representa un coeficiente de correlación = 0,939** y una Sig. = 0,000 < 0.01 cifras que indican una relación alta del trabajo en equipo y clima institucional, por lo que se consintió rechazar el supuesto negativo y admitir la hipótesis afirmativa. Infiriendo que existe una correlación entre las variables 1 y 2.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo y Normas de convivencia en la Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna-2022 colaboradores

Tabla 04

Correlación entre V1 Trabajo en equipo y D1 Normas de convivencia

		Trabajo en equipo (Agrupada)	normas de convivencia (Agrupada)
Rho de Spearman	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	normas de convivencia (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,857**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo y Normas de convivencia

Interpretación:

Conforme la tabla 04, resulta un coeficiente de correlación = 0,857** y una Sig. 0,000 < 0.01 cantidades que revelan una relación positiva y efectiva entre la variable trabajo en equipo y normas de convivencia, por esta postura se resolvió admitir la hipótesis específica 1, y oponerse a la Hipótesis nula. Infiriendo que existe una correlación significativa entre la V1 y dimensión.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las Relaciones interpersonales en la Agencia de aduanas del Sur Sac, Tacna-2022

Tabla 05

*CORRELACIÓN ENTRE V1 trabajo en equipo * y D2 Relaciones interpersonales*

			Trabajo en equipo (Agrupada)	Relaciones interpersonales de los trabajadores (Agrupada)
Rho de Spearman	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Relaciones interpersonales de los trabajadores (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales

Interpretación:

Conforme la tabla 05, resulta un coeficiente de correlación = 0,882** y una Sig. 0,000 < 0.01 cantidades que revelan una relación alta y efectiva entre la variable trabajo en equipo y dimensión, relaciones interpersonales, por esta postura se resolvió consentir la hipótesis específica 2 y oponerse a la Hipótesis nula, Infiriendo que existe una correlación significativa entre trabajo en equipo y la dimensión, relaciones interpersonales.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe trabajo en equipo y Liderazgo institucional en la Agencia de Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022.

Tabla 6

CORRELACIÓN ENTRE V1 Trabajo en equipo y D3 liderazgo institucional*

			Trabajo en equipo (Agrupada)	Liderazgo institucional (Agrupada)
Rho de Spearman	Trabajo en equipo (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Liderazgo institucional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Trabajo en equipo y liderazgo institucional

Interpretación:

Conforme la tabla 13, se manifiesta un coeficiente de correlación = 0,848** y una Sig. 0,000 < 0.01 cantidades que revelan una relación positiva y efectiva entre la variable trabajo en equipo y liderazgo institucional, por esta postura se decide consentir la hipótesis específica 3 y se rechaza la Hipótesis nula. Aduciendo que existe una correlación significativa entre trabajo en equipo y liderazgo institucional.

4.2. Prueba de normalidad

Con esta prueba analizamos y comprobamos el nivel de correspondencia y conjeturas previamente formuladas.

Tabla 7

Resultados de las pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smimov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,131	30	,197	,971	30	,578
Clima organizacional	,110	30	,200*	,946	30	,136

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 8

Medida sobre regularidad

Normalidad	
V1 Sig. = 0,578	> $\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,136	> $\alpha = 0,05$

Tabla 9

Utilización de estadístico:

Tipo	Calificativo	Situación a emplear
Paramétrico	r de Pearson	Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Sig. V1 y V2 < 0.05; Sig. < 0.05 y Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por ser una población menor de 50 participantes, se ocupó el ensayo de Shapiro-Wilk, de manera que podemos observar que los valores de Sig., en las variables 1 y 2 es mayor a la categoría de significancia $\alpha = 0,05$, aduciendo que los datos no derivan de una distribución de normalidad, debiendo ser aplicada la medida Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe una relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional en la Agencia de Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022.

H₀: No existe una relación significativa entre trabajo en equipo y clima organizacional en la Agencia de Aduanas del Sur Sac, Tacna-2022.

Tabla 10

Relación entre clima organizacional y trabajo en equipo.

			Clima organizacional (Agrupada)				Total
			casi nunca	a veces	casi siempre	siempre	
Trabajo en equipo (Agrupada)	casi nunca	Recuento	1	1	0	0	2
		% dentro de Trabajo en equipo	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	a veces	Recuento	3	10	0	0	13
		% dentro de Trabajo en equipo	23,1%	76,9%	0,0%	0,0%	100,0%
	casi siempre	Recuento	0	1	9	0	10
		% dentro de Trabajo en equipo	0,0%	10,0%	90,0%	0,0%	100,0%
	siempre	Recuento	0	0	0	5	5
		% dentro de Trabajo en equipo	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	4	12	9	5	30
		% dentro de Trabajo en equipo	13,3%	40,0%	30,0%	16,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de trabajo en equipo y clima institucional

Interpretación:

Conforme a la tabla 03, observamos 10 colaboradores equivalen a 76.9% se situaron al trabajo en equipo y clima organizacional en condición (a veces), existiendo relación considerable entre las 2 variables, mientras que 9 colaboradores equivalente un 90% obtuvieron nivel de casi siempre. y 5 colaboradores indicaron que siempre equivalen al 100 %.

V. DISCUSIÓN

Se comprobó la existencia significativa ($\text{sig.} = 0.00$) de ,939**, entre trabajo en equipo y clima institucional, donde se indica que es importante un buen recurso humano que trabaje en equipo y se desenvuelven en un clima adecuado; mejorando el rendimiento y desempeño laboral

Trabajo se fundamenta en la propuesta de Likert ya que las percepciones de las personas sobre el clima organizacional, lo realiza a través de diferentes aspectos, haciendo referencia a “la estructura que posee la organización, la forma de administrar como la aplicación y cumplimiento de reglas, así como la toma de decisiones pertinentes, la movilización de las competencias profesionales y las actitudes o comportamiento de los integrantes” (Edel & García, 2007).

También se sustenta según la teoría de Brunet, el clima institucional se forma a partir de la percepción de la persona, el primero es cuando percibe el orden de los sucesos en su alrededor, el segundo, está referido a cómo la persona lo organiza y le da un nuevo orden en un proceso integrativo en su pensamiento la cual se expresa en la interacción (Brunet, 2004).

Objetivo general:

En la tabla 3, se observa que entre la variable trabajo en equipo y clima institucional el nivel a veces con un 76,9%, estos resultados guardan relación con Salazar, R. (2016) quien realizó una investigación titulada “*Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Áncash*” quien trabajó con muestra seleccionada, aplicando cuestionarios como instrumentos con $\alpha = 0.91$ según el alfa de Cronbach para la variable clima organizacional, mientras el $\alpha = 0.89$ para el trabajo en equipo. Los resultados muestran que el 50% manifiesta un nivel regular en dicha investigación

En función a la hipótesis general obtenemos un coeficiente de correlación = 0,939** y una Sig. = 0,000 < 0.01 cifras que indicaron un alto nivel entre trabajo en equipo y clima institucional, por lo que se rechazó la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna. Aduciendo la existencia de correlación entre las 2 variables. Resultados que coinciden con Salazar, R. (2016) quien realizó la investigación titulada "Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Áncash quien trabajó con muestra seleccionada, y aplico cuestionarios como instrumentos con $\alpha = 0.91$ según el alfa de Cronbach para la variable clima organizacional, mientras el $\alpha = 0.89$ para el trabajo en equipo. Los resultados muestran que el 50% manifiesta un nivel regular en dicha investigación

Objetivo específico 1

En relación al objetivo específico 1, podemos apreciar en la tabla 4, que el 69,2% indicaron que existe relación (a veces) entre trabajo en equipo y normas de convivencia, existiendo una relación considerable entre las variables. Estos resultados nos indica que el personal de la Agencia (a veces) el clima laboral en la empresa no es lo mejor; debido a que las normas de convivencia se aplican debes en cuando debiendo ser permanente en beneficio de la empresa. Resultados que coinciden con Zumaeta, J. (2016) quien realizo su investigación titulada Normas de convivencia escolar en los estudiantes de quinto grado de la Institución Educativa No 15177" José Olaya Balandra" Nueva Esperanza-Piura, Perú. Donde demostraron que los estudiantes no respetaron las normas generales porque no las conocían de la misma manera como ocurre en la agencia de aduana que existe un desconocimiento por parte de los colaboradores de la empresa.

Por otro lado, Ríos (2017), considera que es importante lograr una convivencia de compañerismo y el trabajo en equipo tiene gran dominio en el desempeño laboral cuando existe normas claras de las funciones de los trabajadores.

Objetivo específico 2

Las valoraciones conseguidas en relación al objetivo específico 2 relaciones interpersonales podemos apreciar en la tabla 5, que el 69,2% indicaron la condición (a veces) entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales, existiendo una relación considerable entre las variables, mientras que el 80% de los colaboradores obtuvieron nivel de casi siempre. Resultados que coinciden con Tejada (2016) en su investigación revela el grado de asociación entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales entre los educadores de IE. Mateo Pumacchahua Chiuantito, Urubamba. Los resultados muestran que el clima organizacional está fuertemente asociado a las relaciones interpersonales. Por otro lado, Rodríguez (2004) señala a las relaciones interpersonales, las cuales se suscitan cuando las personas describen un contacto social, a través de la comunicación en diversos contextos. En la presente investigación, es la que realizan los trabajadores o colaboradores en el centro laboral, donde se respetan y estiman mutuamente a través de relaciones sociales efectivas. Asimismo, el buen clima permite el intercambio de ideas, conocimientos y propuestas para el bienestar de la empresa expresado en objetivos y metas organizacionales.

Objetivo específico 3

En relación a la tabla 6, que 69,2% indicaron la condición (a veces) entre trabajo en equipo y liderazgo institucional, existiendo una relación considerable entre las variables. Concuenda con Martínez, M. (2017) en la investigación titulada "*Motivación laboral y Trabajo en equipo en el personal de salud del Hospital de Vitarte, 2017*". donde se indican la importancia del liderazgo y la motivación de los trabajadores se relaciona significativa y evidente con el trabajo en equipo. Así también la investigación de Gonzáles (2015) titulada "*Trabajo en equipo y satisfacción laboral estudio realizado con*

personal de operaciones de telemarketing de Transactel 2015”, realizada en Guatemala, de la Universidad Rafael Landívar, en dicha investigación se concluye que el 96% existe un vínculo entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, ya que muchos empleados creen que el trabajo de su jefe es la motivación para mantenerlos en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Tenemos como resultado obtenido un nivel de sig. 0.000 (menor a 0.05) con un $r=$, 0,939 por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); concluyendo que entre los colaboradores existe insatisfacción en el clima laboral donde desempeñan su trabajo, y por ende se muestra un desempeño no siempre es el más óptimo.
2. En la primera hipótesis sobre normas de convivencia obtenemos valor de 0.000 (menor a 0.05), se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). Concluyendo que es necesario implantar normas de convivencia que permita mejorar el trabajo de equipo ya que según los resultados a veces se cumplen.
3. Realizando los cálculos de la segunda hipótesis obtenemos el valor de $= 0.000 < \alpha (0.05)$ aceptamos la hipótesis alternativa 3 ya que 69.2% indican la opción "a veces", concluyendo que las relaciones entre los trabajadores no son siempre las mejores es decir dichas relaciones no son frecuentes.
4. El P-Valor resultante muestra un valor de 0.000 (menor a 0.05 En la tercera hipótesis la probabilidad es menor que 0.05), los colaboradores opinan 69.2% que falta de liderazgo en favor de la empresa, por lo que concluimos que es el liderazgo institucional no es el adecuado e influye en el rendimiento de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos organizar charlas sobre trabajo en equipo y clima organizacional, para mejorar las relaciones interpersonales logrando así un mejor rendimiento laboral que ayude a obtener un compromiso de los trabajadores para con la empresa.
2. Se recomienda a los directivos que puedan formular normas de convivencia considerando las opiniones o sugerencias de sus trabajadores, que deberán ser respetadas y aplicadas por todo el personal de dicha empresa. De este modo se conseguirá un buen desarrollo dentro y fuera de la empresa.
3. Se recomienda a los directivos de la empresa organizar actividades recreativas para mejorar las conexiones interpersonales entre los miembros de la empresa, mejorando así la comunicación y fortaleciendo la unión en el equipo de trabajo.
4. Se sugiere implementar un Plan de Mejoramiento continuo del Clima Institucional en la Agencia de Aduanas del Sur Sac, mejorando a través de planes y programas enfocados en el liderazgo institucional para que mejore la organización y desempeño del grupo de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). Trabajo en Equipo y Clima Organizacional en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, 2016. Tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar, Psicología, Quetzaltenango, Guatemala.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Venezuela: Editorial Episteme
- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. Acta Médica Costarricense, vol. 58(núm. 3), pp. 96-99. Recuperado el 21 de enero de 2019, <https://www.redalyc.org/pdf/434/43448497001.pdf>
- Arroyo, N. (2016). Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015-2016, Trujillo.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Baguer, A. (2011). Dirección de personas: un timón en la tormenta. Madrid: Díaz de Santos.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. España: Dykinson
- Bobadillo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores. Huancayo. Tesis (Bachiller en Administración). Junín, Perú
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9ª ed.). México: McGraw-Hill
- Espinoza, S. (2010). Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009. (Tesis pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Enríquez, H. A. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. Guatemala:

Universidad Rafael Landívar.

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Universidad Continental.
- Gonzales, K. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel, 2015. Tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar, Psicología, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jesús. (2010). Bolsas Plásticas, Bolsas Publicitarias e Impresiones a todo color, - Mora. Obtenido de jesus-lasbolsas1.blogspot
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación científica (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández Sampieri, Roberto; Mendoza Torres, Christian Paulina. (2019). Metodologías de la investigación "Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas". Mexico: McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Martínez, M. (2017). Motivación laboral y Trabajo de equipo en el personal de salud del Hospital de Vitarte, 2017. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Médicas, Lima, Perú.
- Mehech, C. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Colombia: Handle. Recuperado de: goo.gl/yARRuz
- Ñaupas H (2018), Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. Quinta ed. Bogotá: Ediciones de la U
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. México D.F, México: Ediciones de la U
- Palomino Oriazano, J., Peña Corahua, J., Zevallos Ypanaque, G., & Orizano Quedo, L. A. (2019). Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. Lima: San Marcos.
- Redacción Gestión. (2021, July). Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales. Diario Gestión.
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á. & Miranda-Novales, M. G. (2016). Descriptive statistics Estadística. Revista Alergia México, 63(4), 397.

<https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.23>

- Rios, R (2015). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital “Alto de la Alianza”, Universidad Privada de Tacna, Ciencias empresariales, Tacna, Perú.
- Rivas L. (2010). Monografía sobre trabajo de equipo. Universidad de Salamanca. España.
- Rodríguez, E. (20014 enero 28) La republica Recuperado de: http://www.larepublica.co/altagerencia/cinco-claves-para-mantener-un-buen-ambiente-laboral_105246
- Romo, A. (2002). El enfoque sociocultural del aprendizaje de Vygotsky. Obtenido de monografias.com:
- Sabastizágal, M. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Ancash-2015. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo
- Salazar, R. (2016). Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Ciencias Empresariales, Lima, Perú.
- Salinas, P. y Cárdenas, M. (2009). Métodos de investigación social (2 da ed.). Ecuador: Editorial Quipus CIESPAL
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores.
- Tejada, R. (2016). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacchua Chihuantito de Pongobamba distrito de chinchero Urubamba, Cusco
- Tirado, V. (2017). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis E.I.RL. de la ciudad de Cajamarca, 2016.
- Toro. L (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Artículo científico. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ>

%2

0YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=1058264BF3EC834D243F40D1A417D3AB?sequence=2

- Torrelles Nadal, C., Coiduras Rodríguez, J. L., Isus, S., Carrera, X., París Mañas, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344.
- Vásquez, J. G., López, R. R., Ayay, N. T. T., & Alvarado, G. D. P. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.
- Valdivia, D. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y rotación de personal en la empresa Rico Pollo S.A.C. Provincia de Arequipa. Vega, E. (6 de mayo de 2015).
- Valencia, I. (2014, octubre 28). *Revista Enlace México*. Recuperado de cómo se siente la gente en su trabajo <http://www.enlacemexico.info/index.php/actualidad/la-vuelta-e-u/699-elclimaorganizacional>
- Veiga, N., Otero, L. & Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic uma investigação didática. Introducción. *Investigaciones y Experiencias Reflexiones*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Yupanqui E. (2009), "La gestión del conocimiento y su influencia en el trabajo en equipo del personal de la Caja Nuestra Gente de Tacna, en el 2009", Universidad Privada de Tacna, Ciencias empresariales, Tacna, Perú.
- Zumaeta, J. (2016). Normas de Convivencia escolar en los estudiantes de quinto grado de la institución educativa N°15177 José Olaya Balandra. Nueva Esperanza- Piura. Piura, Perú. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2508/MAE_EDUC_305.pdf?sequence=3: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.

ANEXO 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo según Gutiérrez son un grupo de personas que interactúan tratando de lograr objetivos aportando, habilidades y sus conocimientos (Gutiérrez, 2010,).	El conjunto de actitudes que adoptan los individuos hacia el valor en grupo, la eficiencia y el papel de colaboración e identificación con la empresa	Coordinación	Estrategias Patrón de conducta	Ordinal
			Comunicación	Dialogando con los colaboradores en el trabajo. Acepta las ideas contrarias.	Ordinal
			Compromiso	Consecución de objetivos. Compromiso individual	Ordinal
Clima institucional	Parte importante de la relación entre personas y organizaciones. Los colaboradores se adaptan adaptación a una serie de situaciones que permite satisfacción de necesidades en el individuo como lo dice (Chiavenato, 2011,)	Es el Ambiente de donde el individuo se muestra en diversas situaciones que se presentan en la estructura de la empresa a través de interacción social.	Normas de convivencia	Establecen normas de claras de convivencia Practicando las normas de convivencia	Ordinal
			Relaciones interpersonales de los trabajadores	Promueve una cultura de colaboración Establece canales de comunicación Establece mecanismos democráticos	Ordinal
			Liderazgo institucional	Asume un liderazgo en la empresa Demuestra capacidad para alcanzar objetivos y metas trazadas	Ordinal

ANEXO 2

ENCUESTA SOBRE Clima Institucional

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionada a Clima Institucional, marque solo una alternativa según considere conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Clima Institucional			PORCENTAJES				
Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
	Normas de convivencia	Establecen normas de claras de convivencia					
1		¿ Las normas de convivencia en la empresa son claras y democráticas ?					
		Practicando las normas de convivencia					
2		¿Las normas de convivencia son practicadas por todos los colaboradores?					
3		¿Existen medidas correctivas en las normas de convivencia?					
	Relaciones interpersonales de los trabajadores	Promueve una cultura de colaboración					
4		¿Es favorable el clima en la organización entre los colaboradores ?					
5		¿Se promueve la cultura entre los colaboradores?					
		Establece canales de comunicación					
6		¿En la empresa existe una buena comunicación entre los colaboradores?					
7		¿Las relaciones interpersonales contribuyen a alcanzar los objetivos de la empresa?					
		Establece mecanismos democráticos					
8		¿Las opiniones de los colaboradores son siempre tomadas en cuenta?					
9		¿Consideras que hay confianza y lealtad entre los colaboradores?					
	Liderazgo institucional	Asume un liderazgo en la empresa					
10		¿Considera usted que hay un liderazgo entre los colaboradores?					
		Demuestra capacidad para alcanzar objetivos y metas trazadas					
11		¿El liderazgo en los colaboradores cumple los propósitos para alcanzar metas de la empresa?					
12		¿El liderazgo de los directivos contribuye a lograr los objetivos trazados por la empresa?					

ANEXO 3

ENCUESTA SOBRE Trabajo en equipo

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas a Trabajo en equipo, marque solo una alternativa según considere conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Trabajo en equipo			PORCENTAJES				
Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
		Estrategias					
1	Coordinación	¿Trabajar en equipo coordinadamente contribuye a obtener resultados?					
2		¿Utilizan estrategias para coordinar el trabajo en equipo entre directivos y colaboradores?					
		Patrón de conducta					
3		¿Existe jerarquía en la organización?					
4		¿Consideras que el líder actúa en forma organizada en la empresa?					
	Comunicación	Dialogando con los colaboradores en el trabajo.					
5		¿Los colaboradores practican comunicación abierta y fluida entre todos?					
6		¿El trabajo en equipo exige una buena comunicación entre todos?					
		Acepta las ideas contrarias.					
7		¿Se acepta la opinión de todos los trabajadores?					
8	¿Se respeta la opinión de los colaboradores?						
	Compromiso	Consecución de objetivos.					
9		¿Cada miembro se compromete a aportar para la institución para llegar a la consecución de los objetivos?					
10		¿Existe compromiso de todos los miembros del equipo de trabajo para lograr los objetivos?					
		Compromiso individual					
11		¿Existe un compromiso individual para lograr los objetivos de la empresa?					
12	¿Se asumen compromisos dentro de la organización activamente de cada colaborador?						

Anexo 4

Validez de contenido



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Vilardi Molina Giovanna Fabrice
 Institución donde labora : Escuela de Postgrado Neumann
 Especialidad : Administrador - Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO 1

Autor (s) del instrumento (s): Ana Paula Nicol Flores Maquera, Yazmin Katherine Ladino Vilca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					×
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					×
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable clima organizacional					×
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					×
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				×	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					×
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					×
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima organizacional				×	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				×	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					×
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tacna ,08 de marzo del 2022

Vilardi Molina
 43322567

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DEL ASCUEZ YUDANONT WILFREDO BERNARDO
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD PERUANA DE TACNA
 Especialidad : INGENIERIA EN ADMINISTRACION
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO 1

Autor (s) del instrumento (s): Ana Paula Nicol Flores Maquera, Yazmin Katherine Ladino Vilca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoher la información objetiva sobre la variable: clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tacna ,08 de marzo del 2022





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Calderon Urcola Nicolas
Institución donde labora : Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
Especialidad : Doctor en Administración
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO 1

Autor (s) del instrumento (s): Ana Paula Nicol Flores Maquera, Yazmin Katherine Ladino Vilca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: clima organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tacna ,08 de marzo del 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Velarde Molina Giovanni Fabricio
 Institución donde labora : Escuela de Postgrado Neumann
 Especialidad : Administración Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO 2

Autor (s) del instrumento (s): Ana Paula Nicol Flores Maquera, Yazmin Katherine Ladino Vilca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					>
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				<	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: trabajo en equipo					<
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				<	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					<
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				<	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					<
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: trabajo en equipo					<
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				<	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					<
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tacna ,08 de marzo del 2022

Walter Valdez

43322567



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Caldarón Víctor Urcón
 Institución donde labora : Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO 2

Autor (s) del instrumento (s): Ana Paula Nicol Flores Maquera, Yazmin Katherine Ladino Vilca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <u>trabajo en equipo</u> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>trabajo en equipo</u>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>trabajo en equipo</u>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tacna, 08 de marzo del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VELASQUEZ YUPANQUI WILBERDO OSCARDO

Institución donde labora : UNIVERSIDAD ORIZABA DE TACNA

Especialidad : ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO 2

Autor (s) del instrumento (s): Ana Paula Nicol Flores Maquera, Yazmin Katherine Ladino Vilca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten reconocer la información objetiva sobre la variable: trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico innovación y legal inherente a la variable: trabajo en equipo				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: trabajo en equipo					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tacna ,08 de marzo del 2022



Anexo 5

Solicitud de aplicación del instrumento

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Tacna, 28 de Febrero de 2022

Señor
GERMÁN F. SALINAS CORONADO
Representante legal
AGENCIA DE ADUANAS DEL SUR
Asoc. Federico Barreto D-4
Tacna. -

Asunto: Autorización para aplicar encuestas

De mi consideración. -

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y asimismo, hago de su conocimiento que somos alumnas de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO y que estamos realizando un trabajo de investigación titulada "Trabajo en equipo y clima organizacional en la AGENCIA DE ADUANAS DEL SUR SAC, Tacna-2022", y como parte de nuestra investigación debo realizar encuestas a los trabajadores de la institución a la cual usted preside, por ello recurro a su persona para poder solicitarle la autorización a fin de realizar dicha actividad la cual será de forma virtual.

La presente tiene como objetivo que se autorice realizar la aplicación de (2) cuestionarios que contienen 12 preguntas cada uno respectivamente para ellos debo manifestarle que la identidad de los trabajadores será reservada y confidencial, los cuestionarios aplicados serán utilizados solo para fines estrictamente académicos.

Agradezco a usted la atención prestada, así en espera de su grata aceptación y autorización.

Atentamente,



Flores Maquera, Ana Paula Nicol
DNI. N° 71199097



Ladino Vilca, Yazmin Katherine
DNI. N° 74076919

RESPUESTA



**AGENCIA DE ADUANA
DEL SUR SAC**

Tacna, 01 de marzo de 2022

Carta N° 0155-2022-AAS-GFSC

Srtas:

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Presente. –

Asunto : Autorización para aplicar encuesta
Ref. : Carta S/N

Tengo el agrado de dirigirme a Uds., y en atención al documento de la referencia, solicitando autorización para aplicar encuesta, a fin de dar a conocer que, Flores Maquera, Ana Paula Nicol, identificada con DNI. N°71199097 y Ladino Vilca, Yazmin Katherine, identificada con DNI. N°74076919 están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra institución a efectos de la realización de su tesis titulada "Trabajo en equipo y clima organizacional en la AGENCIA DE ADUANA DEL SUR SAC, Tacna-2022", para optar título profesional.
- b) Emplear el nombre de nuestra institución dentro del referido trabajo.

Al respecto, para los fines académicos solicitados se ha procedido con él envió de enlace con la respectiva encuesta a los diferentes trabajadores a fin de recabar información necesaria.

Atentamente,

AGENCIA DE ADUANA DEL SUR
S.A.C. COD. 7521

GERMÁN F. SALINAS CORONADO
REPRESENTANTE LEGAL
REG. N° 53-1254

FOTOS

