



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE PSICÓLOGA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)**

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

**TEMA: ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS
EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS**

Autores:

LAJE OLVERA MARIA FERNANDA

PALOMINO BENENAUOLA MARIA VICTORIA

ACOMPañANTE:

PSIC. ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER MSC.

MILAGRO, ENERO 2019

ECUADOR

DERECHO DEL AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo **MARIA FERNANDA LAJE OLVERA** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Temática **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS** del Grupo de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS-ORGANIZACIÓN SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 10 días del mes de Enero del 2019



MARIA FERNANDA LAJE OLVERA

CI: 0940357114

DERECHO DEL AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo **PALOMINO BENENLA MARIA VICTORIA** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Temática **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS** del Grupo de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS-ORGANIZACIÓN SOCIAL** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 10 días del mes de Enero del 2019

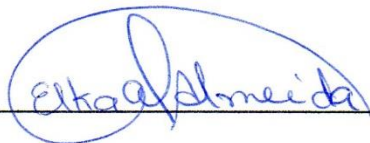


PALOMINO BENENLA MARIA VICTORIA
CI: 0940357114

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, **MSC. ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER** en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por las estudiantes **MARIA FERNANDA LAJE OLVERA Y PALOMINO BENENAUOLA MARIA VICTORIA**, cuyo título es **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS** que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS-ORGANIZACIÓN SOCIAL**, previo a la obtención del Grado de **PSICOLOGA**; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen de grado o de fin de carrera (de carácter completo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 09 días del mes de octubre de 2018.



MSC. ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

C.I.: 0917529166

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL

ALVAREZ CADENA KERLY ANGEL

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICÓLOGA** presentado por el /la señor (a/ita) **PALOMINO BENENAU LA MARIA VICTORIA**

Con el título: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS**

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Proyecto Investigación	[69]
Defensa oral	[13.67]
Total	[82.67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 10 de 01 de 2019.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos			Firma
Presidente	ALMEIDA JENNIFER	MONGE	ELKA	
Secretario /a	CORDERO NARCISA ISABEL		ALVARADO	
Integrante	ALVAREZ ANGEL	CADENA	KERLY	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

CORDERO ALVARADO NARCISA ISABEL

ALVAREZ CADENA KERLY ANGEL

Luego de realizar la revisión del Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICÓLOGA** presentado por el /la señor (a/ita) **LAJE OLVERA MARIA FERNANDA**

Con el título: **ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS**

Otorga al presente Proyecto de Investigación, las siguientes calificaciones:

Proyecto Investigación	[70.67]
Defensa oral	[20]
Total	[90.67]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 10 de 01 de 2019.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos			Firma
Presidente	ALMEIDA JENNIFER	MONGE	ELKA	
Secretario /a	CORDERO NARCISA ISABEL		ALVARADO	
Integrante	ALVAREZ ANGEL	CADENA	KERLY	

INDICE

DERECHOS DE AUTOR	2
DERECHOS DE AUTOR	3
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	4
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	5
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	6
INDICE.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO I.....	11-14
CAPITULO II.....	15-30
CAPITULO III.....	31
CAPITULO IV.....	32-34
CONCLUSIONES.....	35-36
BIBLIOGRAFIA.....	37-38
INFORME DEL URKUND.....	39
ACTA DE ACOMPAÑAMIENTO.....	40
ANEXO DE IMAGEN.....	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación logro identificar como el clima laboral puede impactar en el desarrollo de los equipos de trabajo de una empresa, desde luego el objetivo del trabajo fu logrado con claridad debido a la incesante búsqueda de información, el trabajo fue desarrollado bajo una metodología descriptiva y documental, la primera hace relación a la descripción del fenómeno y sus múltiples causales y consecuencias, y la segunda hace énfasis en los medios electrónicos como revistas científicas, de las cuales se pudo extraer la información pertinente para atender el fenómeno, por el cual se determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y los equipos de trabajo, puesto que la presencia de problemas puede perjudicar el rendimiento y la unidad entre trabajadores.

Palabras claves: clima laboral, equipos de trabajo, empresas

ABSTRACT

The present research work was able to identify how the work environment can impact the development of the work teams of a company, of course the objective of the work was clearly achieved due to the incessant search for information, the work was developed under a methodology descriptive and documentary, the first relates to the description of the phenomenon and its multiple causes and consequences, and the second emphasizes electronic media as scientific journals, from which it was possible to extract the relevant information to address the phenomenon, by which It was determined that there is a significant relationship between the work environment and the work teams, since the presence of problems can harm the performance and unity among workers.

Keywords: work climate, work teams, companies

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la relación existente entre el clima laboral y el impacto en los equipos de trabajo de las empresas, es necesario recalcar que el factor más importante dentro de un lugar de trabajo es el clima que se pueda sobrellevar y que se desarrolle dentro de aquel contexto, lo cual en ocasiones pueden determinar en la presencia de problemas que dificultan el curso de desarrollo de las empresas.

El clima laboral esta entendí como el medio en el que se desarrolla todos los trabajadores de los cuales tienen por objetivo la realización de sus tareas asignadas, por lo cual el ambiente donde prevalece su trabajo debe constar de óptimas condiciones para que todo esto sea posible, en el caso de haber un clima poco agradable, las condiciones de trabajo se pueden volver de alto riesgo para el rendimiento del grupo de trabajo, es notable también entender que el tema de clima laboral es un componente delicado de tratar y que frecuentemente en las empresas se puede evidenciar que gran parte de los problemas cruzan por ese elemento.

En cuanto a los equipos de trabajo se entiende que son un conjunto de personas que comparten un bien común de características que los hace interrelacionar de forma más objetiva y así poder culminar los objetivos planteados, cabe recalcar que el clima laboral están íntimamente ligado al trabajo en equipo, puesto que un ambiente deteriorado en sus varias dimensiones puede atentar de forma directa con el desarrollo del trabajo de los empleados, es por ello que este trabajo de investigación ha resultado ser interesante por la temática que a día de hoy se da con frecuencia.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo en equipo es un componente primordial en las organizaciones que logran tener éxito, dado a que explota las capacidades de cada uno de sus miembros obteniendo resultados que van más allá de las capacidades individuales, actualmente la gran parte de las organizaciones obligatoriamente han tenido que acomodarse a las diferentes circunstancias y maneras de laborar, para así no perder ni quedar obsoletas frente a la competencia, para lograr esto es sumamente importante mejorar e innovar las necesidades constantemente.

Aporta a que se logre completar un con mucha más rapidez, tristemente en muchas organizaciones han dejado olvidado por completo este punto, es por ello que resulta relevante enfocar el estudio hacia esa premisa para entenderlo y lograr manejarlo. El entorno en el cual un empleado se desempeña puede ser sustancialmente importante la y adecuado desenvolvimiento del mismo individuo, es de conocer generar y entender que, si se mantiene un clima laboral nada saludable, se manifestará en la en la eficacia y cumplimiento de objetivos, es por ello que es sumamente importante mantener un ambiente correcto, sano y agradable, vislumbrar el clima laboral aporta a que todos los colaboradores se mantengan satisfechos y totalmente conforme con sus labores a desempeñar (Zarraga & Pérez , Equipos de trabajo para la gestión del conocimiento: la importancia de un clima adecuado, 2015)

Son muy pocas las organizaciones que sitúan a como elemento primordial mantener con correcto y adecuado clima laboral para sus empleados, muchos jefes logran verlo como una pérdida innecesaria de dinero, no les resulta importante ya que para ellos el único motivo es generar producción y no el bienestar de sus trabajadores, no toman en

cuenta que este es uno de los capitales más relevantes de cualquier sistema organizacional, debido a que ellos son el motor que ayuda a cumplir siempre los objetivos planteados.

Una investigación ejecutada por (Paredes Saavedra, 2013), en diferentes organizaciones nos manifiesta que las jornadas en los que se labora se muestran en distintos horarios con diferentes grupos de trabajo que no tienen ningún tipo de relación entre sí, lo es un impedimento para la adecuada comunicación para poder ejecutar el trabajo grupal o en equipo, se toma en cuenta también que la mayoría de jefes organizacionales se ausentan frecuentemente por largos periodos y cuando un empleado necesita de una orden de su jefe para tomar una decisión deben ponerse a la espera por tiempos prolongados y eso afecta no solo a la producción sino también a la eficiencia del personal; por este motivo el clima laboral se encuentra afectado y es importante que se establezcan estrategias de soporte por parte de los que se encuentran al mando de cada una de las áreas, para así poder generar un vínculo de confianza en los colaboradores por todo el proceso de acompañamiento ya apoyo que se le brinda en el desarrollo de sus acciones laborales.

Poder fomentar en trabajo y funcionamiento en equipo no es una tarea sencilla, se necesita de mucho tiempo y constante dedicación, aun así, es muy importante que sembrarlo ya que esto aportará de forma progresiva al clima laboral, genera cambios y beneficios no solo para los trabajadores sino también para la organización en general. Por lo planteado anteriormente se establece la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación del rendimiento del equipo con el clima laboral de las organizaciones?

Objetivos

Objetivo general

- Identificar como el clima laboral puede generar un impacto en los equipos de trabajo de una empresa

Objetivos específicos

- Describir las diversas teorías del clima laboral dentro de las empresas
- Identificar las características de los equipos de trabajo dentro de una empresa
- Sistematizar la relación entre clima laboral y el trabajo en equipo de las empresas

JUSTIFICACIÓN

El clima laboral y el trabajo en equipo se encuentran estrictamente interrelacionados con todas las acciones y comportamientos de los individuos dentro de las organizaciones, y esto también es un factor que determina en gran medida los resultados y la productividad que la empresa puede tener. La colaboración en equipo en referencia a las organizaciones ha dejado de ser un factor secundario y sin importancia para convertirse en un componente de suma trascendencia estratégica. Es un elemento primordial que direcciona a la organización hacia el éxito. El clima laboral se determina bajo las percepciones que mantengan los colaboradores en relación a los elementos culturales, esto conlleva la forma de sentir y manifestar emociones en torno a las características y aptitud de la cultura dentro de la organización. (Pérez & Azzollini, Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral, 2013)

La relevancia del clima laboral viene siendo un tema del que constantemente se habla desde los años 80 hasta la actualidad, es por ello que con el presente trabajo se pretende manifestar y presentar una diversidad más extensa de aquellos componentes que respaldan el desarrollo del objetivo primordial en la elaboración de este análisis investigativo.

Es de esta forma que en relación a lo mencionado con anterioridad se manifiesta la necesidad de elaborar este estudio de investigación, con la finalidad de subrayar la gran importancia del clima laboral como elemento primordial y determinante de la adecuada actividad del personal que ejecuta tareas dentro del entorno laboral, esta investigación ayudará también a que se mantenga una reflexión de los administradores con el único fin de obtener una ponderación en el clima laboral, en donde se pueda constituir una forma interactiva en torno a los grupo que se integran, de forma armónica y totalmente comprometidos con los ideales establecidos dentro del entorno laboral. (Saavedra P. , 2015)

Tomando en cuenta lo manifestado anteriormente, el siguiente trabajo de investigación procura identificar todas aquellas causas y consecuencias que se presentan en los trabajos en equipo en torno al clima laboral de las organizaciones, como aquella premisa para la ejecución de decisiones, con la única finalidad de optimizar aquellas circunstancias que intervienen en las variables y el cual la mediación podría crear grandiosos beneficios. (González-Romá, 2016)

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Clima laboral definiciones según autores

Según James y Sell (1983) Lo que se representa con la cognición en el individuo, con respecto a los medios próximos que se manifiesta en significado y sentido mental para el individuo. Según Schneider Y Reichers (1984): Expresan que clima es como una ilación o punto de vista con respecto al cuerpo que se evalúa que las personas que investigan hacen con una estructura basada en ideas únicas. Bertalanffy Observa a la estructura de una organización relacionada en su entorno con respecto al ambiente, en otras palabras, lo ve como un sistema y ambiente relacionado. Explicándolo de una manera más breve, este tema con respecto al clima de la organización se da cuando se empiezan las irregularidades globales o mundiales que están dentro de la estructura de las organizaciones, el mismo que ayuda a orientar a las labores prácticas que intervienen en la organización. (ZÁRRAGA OBERTY & BONACHE PÉREZ, 2017)

Dessler (1993) también manifiesta que Estructura que no existe un consentimiento con respecto a lo que significa el término, las mismas están planteadas dependiente los factores de las organizaciones, únicamente objetivos como las políticas, las reglas y la estructura hasta los pequeños detalles que se perciben de manera personal, así como el respecto, el apoyo entre compañeros etc. Water (1993) nos dice que es la manera en la persona ve a la empresa para la que labora, y la percepción de la misma que haya formado en la organización hablando de apertura, estructura, apoyo, consideración, estructura y recompensas. Y finalmente Hall Define el clima de una organización como la unión de un buen ambiente en el trabajo que influye al trabajador ya sea de consiente como inconscientemente en su conducta cotidiana. (Pérez Vilar & Azzollini, 2014)

TEORÍAS SOBRE EL CLIMA LABORAL

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor

En lo publicado por McGregor con respecto a “Lado Humano de la empresa” se revisa las teorías que guardan relación con el comportamiento de los individuos en su labor y de esta manera mostró dos teorías que nombró “Teoría X” y “Teoría Y”

Teoría x

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad. (Veloso, Cuadra, Gil, Quiroz, & Meza, 2015)

Teoría Y

El esfuerzo que tiene una persona ya sea de la mente, del cuerpo o el esfuerzo natural que requiere un trabajo es parecido a lo que se requiere en un juego, los individuos necesitan de perspectivas altas y un buen ambiente que les sirva como estimulante para de esta manera puedan cumplir sus objetivos y metas individuales, por medio del medio ambiente correctas, unos individuos no solo aceptaran diferentes tareas con distintas dificultades de responsabilidad sino también buscaran obtenerla.

Como consecuencia del modelo teórico “Y” se llegó a la conclusión en que si una empresa o institución privada adecua el ambiente y las condiciones organizaciones son adecuada para el trabajador y sus metas individuales, los trabajadores serán más

comprometidos con su trabajo, con sus normativas y metas organizaciones. (Guisado, Velázquez, & Tamayo, 2015)

Hipótesis acerca del Clima Laboral de Rensis Likert

Este autor dice que el comportamiento que tiene cada trabajador depende de manera directa del comportamiento que tienen los administrativos o jefes y también de las percepciones que tiene con respecto a condiciones ambientales que tiene la organización, entonces se establece que el desenvolvimiento de un trabajador está ligada a la manera en que perciben la empresa. El mismo autor propone tres tipos de variantes que dan definición a rasgos característicos fundamentales de una organización que interviene y difiere en la manera en que ven el clima cada persona. (Gómez Esteban, 2017)

Variables Causales. - se definen como independientes, las cuales tienen la tarea de proporcionar la coherencia en cuanto una empresa progresa y tiene resultados.

Variables Intermedias. - Estas están dirigidas a determinar la fase interna de una organización, que se reflejan en variables como es la comunicación, la motivación, el rendimiento personal y la toma de decisiones voluntarias. Estas constantes tienen una gran jerarquía ya que estas son las que forman los procesos de una empresa.

Variables Finales. - Estas surgen como consecuencia del resultado que tienen las variantes casuales e intermedias que se mencionaron anteriormente. Las mismas tienen el trabajo de instaurar los resultados que se obtienen por una empresa como son: producción, ingreso y egreso.

Teoría de los Componentes de Herzberg

Herzberg dio a clasificar dos diferentes categorías con respecto a las necesidades, esto fue según a los objetivos personales superiores y de la misma manera a los

Herzberg dio a clasificar dos diferentes categorías con respecto a las necesidades, esto fue según a los objetivos personales superiores y de la misma manera a los inferiores. Los componentes de la higiene personal y los componentes motivadores. La higiene personal son elementos para el buen ambiente laboral que necesitan una atención de manera consecutiva para que de esta manera se prevea la insatisfacción por falta de la misma, esto también tiene incluido la remuneración y otras recompensas, que las condiciones para la labor sean buenas, así mismo la seguridad y la forma de supervisar. (Pérez & Azzollini, 2013)

La motivación que personal y la satisfacción solo pueden darse por medio entorno y de la oportunidad que de la labor para que este tenga una realización individual. Por lo tanto, si estamos de acuerdo con esta teoría, un individuo que ve su labor con falta de coherencia puede demostrarlo con cierto grado de apatía, aun cuando se haya tenido el cuidado necesario con el aspecto ambiental. Entonces, las personas a cargo tienen que crear un ambiente que motive al trabajador para que el trabajador se sienta enriquecido.

TIPOS DE CLIMA LABORAL

- **Autoritario - sistema 1:** Este sistema se da cuando la dirección no se fía de sus trabajadores, por lo tanto, la gran parte de las decisiones son tomadas por altos directivos de la organización, por lo que los trabajadores tienen una percepción y desenvolvimiento bajo un clima de temor por lo que las relaciones e interacciones que tienen los trabajadores con sus directivos solo se establece con cierto miedo y al momento de comunicarse solo se da como órdenes.

- **Autoritario paternalista - sistema 2:** En este sistema si existe la confianza entre los directivos y los trabajadores, es establecido basándose en el miedo y al momento de comunicarse solo se da de manera de instrucciones; Aunque si existe cierta confianza con los directivos y los trabajadores a cargo pero aun así las decisiones son tomadas por los altos directivos solo en ciertas ocasiones se involucra a los subordinados al momento de tomar una decisión, también se usan sanciones y recompensas como una metodología para la motivación de los trabajadores. En este tipo de ambiente los directivos manipulan la necesidad social del empleado, pero al mismo tiempo da cierta impresión de que se trabaja en un lugar bien estructurado y estable. (Zangaro M. , 2013)
- **Consultivo - sistema 3:** Los directivos si tiene la confianza respectiva en sus trabajadores, las decisiones son tomadas por los altos directivos pero aun así los trabajadores pueden tomarlas, para que los trabajadores se vean motivados se usan las sanciones y recompensas que se usan ocasionalmente, las necesidades de estima personal y prestigio son satisfechas, en este sistema existen interacciones por ambas partes, tanto los directivos como los subordinados. En este sistema se percibe un ambiente organizacional dinámico y los administrativos basan su tarea en objetivos a los que se necesita llegar.
- **Participativo - sistema 4:** En este sistema se obtiene cierta participación grupal, existe una gran confianza con los subordinados por parte de los directivos, y cuando es tomada una decisión en esta se considera todo el personal, al momento de establecer comunicación esta se manifiesta de forma lateral, ascendente y descendente, la manera en que se motiva es cuanto más participan, cuando se establece objetivos y el mejorar los métodos de la labor.

Los subordinados y los directivos forman un grupo para de esta manera lograr los objetivos propuestos en la planeación estratégica.

Clima Psicológico

Esta es de forma básica lo que se percibe de forma individual que no se agrega del ambiente personal; esta es la forma en que cada individuo interviene en su experiencia con respecto al ambiente. La discrepancia personal tiene una tarea importante al momento de crear la percepción personal al igual que los lugares al que la persona es sometida ya sea actual o próximo. (Zangaro M. B., 2015)

Varios factores van moldeando el ambiente psicológico, también intervienen las formas de personas de las personas, la cultura, la personalidad, la estructura, el proceso de la cognición y las relaciones sociales. Esta forma de ver la organización no necesita tener coincidencia con otros individuos aun no importa en el clima que se encuentren para que este tenga coherencia, ya que, por un lado, puede pasar que la percepción de con otra persona sea peculiar pero otro lado las discrepancias personales juegan un rol importante en estas formas de percibir. (Varela, Puhl, & Izcurdia, 2013)

Clima Agregado

Estos son contruidos basándose en la pertenencia personal o de algún modulo identificable de la empresa ya sea esta formal o informal.

Climas Colectivos

Estos prestan más atención a la percepción de las personas de los factores de las situaciones organizacionales y modificándolas en los conjuntos que se vean reflejados efectos del clima laboral. Los componentes individuales y situaciones se han tomado en cuenta como elementos para predecir la pertenencia de cada uno de los grupos.

Clima Laboral

El clima laboral es aquel que puede ser considerado como una manifestación de los atributos que tiene una empresa u organización, que se basan en términos que se dan bajo las experiencias de cada trabajador dentro de una empresa, esta expresión se da solo desde el punto de vista de los empleados.

ELEMENTOS DEL CLIMA LABORAL:

El clima se trata sobre las características que tiene el medio de una organización. Estas son vistas o vividas de forma directa o indirecta por los empleados que trabajan en el medio organizacional, el clima Laboral tiene consecuencias en el comportamiento personal bajo la labor del trabajador. El clima Laboral es un sistema que mediatiza entre las características de la empresa y el comportamiento personal, las características de una empresa permanecen de forma relativa en el tiempo, solo son diferenciadas de una empresa a otra y así mismo de una sección de otra sección dentro de la organización.

(Pecino, Mañas, & Díaz, 2015) Dice que el ambiente organizacional está compuesto por variables como:

El comportamiento personal de cada trabajador en los que son considerados sus valores, sus percepciones, su personalidad, sus actitudes, el estrés y el aprendizaje que este pueda tener dentro de la empresa; Las agrupaciones dentro de una empresa, la cohesión, su estructuración, sus normas y procesos; La motivación que puede tener cada empleado, su refuerzo, las necesidades del mismo y su esfuerzo; Así mismo el liderazgo, el estilo, las influencias, sus políticas y el poder; La evolución personal, la comunicación entre la organización, la toma de decisiones, los procesos que lleva la organización y su sistema de remuneración. (Osvaldo & Puhl, 2013)

PROCESOS QUE INTERVIENEN EN EL CLIMA LABORAL

Brunet (1999) la mayor parte de las reuniones de los directivos o subordinados tienen una tarea que realizar y, entre ellas, los operadores externos, progresivamente pertinentes en una situación en la que los datos se transmiten con una rigidez mucho mayor y, en la actualidad, el vínculo de expertos está firmemente identificado con la oferta promedio del mercado. Así que contamos con dos tipos de operadores:

Operadores internos: aquí se deben establecer relaciones con el personal de confianza entre los directivos de la organización, quienes tienen el deber de establecer el sistema de actividad entre las necesidades utilizadas y los requisitos comerciales que la organización comunica; y los trabajadores, que son clientes de los acuerdos y debemos incluirlos en los formularios de administración. (Cuadra & Veloso, 2014)

Agentes Externos: Se deben llegar a conocer a fondo como influyen las audiencias proscriptoras, como son la familia o los amigos los mismos que aportan una influencia grande en el trabajador; y de la misma manera el cliente aporta el ritmo de la negociación que se da como una retroalimentación para el trabajador.

DIMENSIONES DEL CLIMA

En las características organizacionales localizamos 9 dimensiones variables las mismas que ayudan a la determinación del clima Laboral y al mismo tiempo se relaciona con las propiedades de la empresa.

Estructura

Esta es la manera en que ven los trabajadores la organización acerca de las normas, procedimientos y así mismo limitaciones a los que deben enfrentarse al momento de laborar en su puesto.

Responsabilidad

Este se refiere a la autonomía que tiene los trabajadores al momento de tomar decisiones, esto hace que tengan un sentimiento de ser su propio jefe.

Recompensa

Los trabajadores son compensados al momento de tener un desempeño bueno en su puesto, siempre se debe priorizar las recompensas más no las multas.

Desafío

Esto se da cuando una empresa promueve objetivos al aceptar riesgos solo con el fin de lograr ciertas metas tanto dentro como fuera de la organización.

Relaciones

Este se refiere al clima que se vive dentro de la empresa, como se lleva las relaciones con los directivos y así mismo con el personal de forma vertical.

Cooperación

Este se refiere al espíritu que tiene el personal al momento de ayudar a otros integrantes de la empresa tanto de forma vertical como horizontal.

Estándares

Estos son las plazas laborales que las personas pueden tener dependiendo del desempeño que logren en la organización.

Conflictos

Son las diferencias que suelen darse en la empresa, así mismo debe darse una solución de forma inmediata y precisa.

Identidad

Este se refiere al momento de sentirse más involucrado con los objetivos de la empresa ya que al vincularse más con la organización siente más importancia con la misma y que está aportando de mayor manera.

Trabajo en equipo

De las distintas aclaraciones con respecto al trabajo en equipo se consideró pertinente hacer énfasis en las siguientes:

La reducción numérica de individuos con capacidades suplementarias, implicadas con un objetivo o propósito de trabajo y distintos planeamientos apegados a la responsabilidad no solo mutua sino también compartida

Katzenbach y K. Smith. “Un equipo está compuesto por un determinado número de individuos que realizan un sinnúmero de tareas para alcanzar resultados propuestos dentro de la organización” (pág. 49)

Fainstein Héctor indica que el trabajo en equipo se precisa como aquella unión correspondiente entre dos o más personas determinadamente organizadas, de las cuales los provenientes de este grupo o equipo cooperan para alcanzar una idea en común la cual es la elaboración y ejecución de un proyecto. Inicia como una parvedad de mantener relaciones interpersonales, las cuales serán complementarias para así alcanzar metas que individualmente resultaría complicado. También se parte de la idea de mejorar, cambiar o sobrellevar los obstáculos que reprimen de forma negativa las tareas que se realizan diariamente y la condescendencia de objetivos dentro de las organizaciones.

Los grupos de personas se irán transformando en equipos eficientes en el momento que logren alcanzar la cohesión. Para poder lograrlo es necesario que se creen lazos de afinidad interpersonal, establecer distintas normas que regulen y direccionen el comportamiento de cada uno de sus miembros, en donde la representación de un líder es totalmente indispensable, fomentar y promover una comunicación adecuada entre los miembros del equipo y finalmente trabajar por alcanzar los logros planteados lo que ayudará a mantener relaciones positivas en el ambiente. (García, Camargo , & Cervera , 2013)

La conexión o el vínculo de un equipo de trabajo se establece por medio de las relaciones que formen entre compañeros y la manifestación de pertenencia que tengan dentro del grupo. Mientras más se mantenga un vínculo positivo, mejor lograrán desempeñarse sus miembros y por consiguiente los resultados se mostrarán favorable para la empresa. Los roles del trabajo en equipo se pueden definir por tanto siguiendo el esquema de las '5c':

✓ Compromiso, Coordinación, Comunicación, Confianza, Complementariedad

Las razones principales por las que una empresa debería preocuparse por mantener las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo son:

Motivación: Este factor es de gran importancia debido a que los individuos que forman un grupo se logran entender entre si y existe una motivación de competición, pero totalmente sana, en donde el reconocimiento individual es irrelevante frente al deseo de colaborar y ser consciente con los demás compañeros.

Aprendizaje acelerado: los componentes de un mismo grupo de trabajo están específicamente motivados a aprender cada día más y de forma rápida, manteniendo

interacción solo entre ellos, además cuando se manifiestan los problemas las distintas perspectivas existentes ayuda a la aceleración de la solución de dicho conflicto

Mejora la eficiencia de los equipos: cuando dentro de un equipo de trabajo existe cohesión, cada miembro logra definir su rol, además de existir mucha confianza, de esta manera es mucho más sencilla la realización de tareas, también el tiempo y el resultado serán siempre los que se busca desde un inicio, incluso si algún miembro del equipo por motivos externos falla con lo cometido los demás se sienten en la obligación de suplir ese vacío y ayudar conjuntamente.

Mejora las habilidades personales: el trabajo en equipo conlleva mantener relaciones con otras personas, pero también es de gran ayuda para acabar con los limitantes como la timidez, miedos interpersonales, miedos a dar luz a una idea u opinar de un determinado tema, lo cual resulta muy favorable no solo a nivel individual sino para el crecimiento de la empresa. (Marin, Miralles, & Garcia, 2017)

Existen diversas maneras en las que se puede motivar a un equipo de trabajo para que pueda realizar un trabajo efectivo, sin embargo, esta actividad no es muy simple como parece. Las situaciones y las personas con las cuales se va a trabajar siempre serán diferentes, es por esta razón que es complejo preparar una sola estrategia para cada circunstancia que se presenta. Es por este motivo que existen diversas técnicas para construir y generar resultados positivos dentro del trabajo en equipo, logrando de esta manera sacar adelante un proyecto en común, dentro de un equipo de trabajo existen diferentes personalidades y formas de trabajar y es por esta razón que es indispensable interrelacionar las relaciones entre cada uno de los miembros que conforman el grupo.

Las principales técnicas que existen para generar grandes equipos de trabajo se encuentran:

- **Definición de roles:** Se generan las actividades que debe realizar cada uno de los miembros, en este caso se reparten los roles acordes a sus conocimientos, necesidades y características de los mismos.
- **Aportación personal:** Aquí cada miembro del equipo aportara de manera positiva para alcanzar los objetivos, reconociendo los fracasos y celebrando los éxitos
- **Feedback:** Esta técnica de construcción es básica y esencial, pero al mismo tiempo se genera complicada al momento de su aplicación. Lo fundamental de dicha técnica es transmitir información positiva dentro del proyecto.

Generalmente un equipo de trabajo mantiene varias características que mencionaremos a continuación:

- Se mantiene una integración dentro de las funciones y actividades a desarrollar por cada una de las personas que ahí trabajan.
- Cada uno de los programas planteados dentro de las planificaciones deben apuntar a un objetivo en común.
- Se requiere compartir las responsabilidades de manera equitativa para mejorar los resultados.
- Las actividades a realizar deben ser de manera coordinada y específica.

Cabe mencionar que es relevante tomar en consideración diversos aspectos que son necesarios para el trabajo en equipo, de los cuales podemos mencionar los siguientes:

Liderazgo efectivo: dentro de este proceso se crea una visión del futuro que toma en consideración cada uno de los intereses de los integrantes para de esta manera desarrollar una estrategia que ayude a cumplir con los objetivos, a través del apoyo de

los centros fundamentales del poder e incentivando a las personas a poner en práctica las actividades planteadas.

Se promueven canales de comunicación: formales e informales, para de esta manera eliminar las barreras comunicacionales que puedan afectar el ambiente y fomentando así una adecuada retroalimentación de la información obtenida. Se debe crear un ambiente de trabajo armónico, lo cual permitirá promover la participación de cada uno de los integrantes del equipo en la cual se genere una diversidad de opiniones que tengan como objetivo la mejora en el desempeño.

FORMACIÓN DE EQUIPOS

Existen cinco puntos que se deben considerar al momento de la formación de equipos, generando aprendizajes colaborativos en formación permitiendo de esta manera un desarrollo del aprendizaje. El aprendizaje colaborativo se desarrolla mediante las propuestas del trabajo grupal. La especialista Susan Ledlow manifiesta que es indispensable establecer una diferencia entre grupo y equipo, poniendo en manifiesto que un grupo es “un conjunto de personas que se agrupan pero que no comparten algo en común”.

Por otro lado, Ledlow manifiesta que un equipo es “Un grupo de personas que comparten una historia, misión, objetivos y metas en común”. Para que un grupo se transforme en un equipo es indispensable seguir un proceso en el cual se generen varios aspectos de los cuales mencionaremos a continuación:

- ✓ Definición de objetivos
- ✓ Cohesión
- ✓ Interdependencia
- ✓ Comunicación

- ✓ Asignación de roles y normas

TÉCNICAS DE TRABAJO EN EQUIPO

- ✓ Aplicación de métodos en actividades grupales para de esta manera buscar la interacción de cada uno de los miembros con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.
- ✓ Crear caminos que orientan el trabajo en equipo y que identifique las rutas a seguir para facilitar y lograr los objetivos planteados.
- ✓ Procedimientos y maneras de organizar y desarrollar las actividades dentro del equipo.
- ✓ Generar procedimientos una vez identificado el problema, el cual nos ayudará a buscar soluciones y optimizar la mejorar para aplicarlas dentro de las actividades a desarrollar.

Teoría del trabajo en equipo.

Acorde a lo manifestado por Luis Riquelme Fritz, el trabajo en equipo es un conjunto de individuos que favorecen dentro de varias actividades para lograr un resultado general. Esto no quiere decir que solo significa trabajar en compañía, sino más bien aplicar técnicas y estrategias dentro del grupo para conseguir los objetivos, el equipo de trabajo debe ser organizado y cada uno de los miembros deben tener identificado cada uno de sus roles de manera específica. Dentro de este equipo de trabajo debe existir un líder, el mismo que debe ser capaz de guiar a su grupo hacia el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados, pero obedeciendo normas y reglas, las mismas que les ayudará a alcanzar el éxito.

Dicho trabajo trae consigo ventajas y desventajas al momento de cumplir con los objetivos propuestos o las metas en común, sin embargo, siempre debe prevalecer el

respeto y la tolerancia a cada uno de los miembros del equipo. Sin embargo, las diferencias de cada una de las personas que conforman el equipo deben generar confianza y apoyo, el mismo que ayude a salir a todos cumpliendo de esta manera con sus objetivos. (González, 2014)

METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se fundamenta bajo la metodología descriptiva, este diseño corresponde a que mediante la información recopilada se puede describir el problema desde la vertiente que se lo ha investigado, se puede evidenciar como existen las causales y consecuencias que puede perjudicar el grupo de individuos, en este caso empleados de una empresa, distorsionando su unidad de equipo de trabajo ante un desfavorable clima laboral, logrando así el cumplimiento de la descriptiva del fenómeno.

De tal forma el diseño de la investigación es de carácter documental, dentro del cual se estima que para llegar a la información pertinente fue necesario acudir a fuentes científicas de alto impacto como revistas que permitan divisar la realidad del problema de forma más objetiva, lo cual mediante medios electrónico se logró solventar con la información suficiente para poder testificar más allá de la teoría, en cifras estadísticas la latencia del problema de investigación.

DESARROLLO

El trabajo investigativo realizado por (Paredes , 2013), intentó responder a la interrogante acerca de si existe o no relación entre la relación de los equipos de trabajo y la influencia que esta tiene en la calidad del clima laboral

Así pues, este trabajo fue de tipo descriptivo, cuantitativo, de campo, transversal y correlacional. El censo correspondió a 334 trabajadores, de los que se tomó 211 para muestra. Se usaron dos instrumentos importantes para la recolección de datos como lo son: la comprobación de la conexión centralmente en los equipos de trabajo y la comprobación del clima laboral compuesto por 20 interrogantes cada uno. El resultado obtenido de esta ardua investigación arrojó que hay una clara relación positiva entre las variables, también, usando la escala de Likert se percibe buena la relación y cohesión entre los equipos trabajo de la empresa y el clima laboral.

De esta manera, el trabajo investigativo pretende el replanteamiento de los conceptos referentes al clima laboral dentro de los equipos de trabajo, enfocándose en el empirismo de los trabajos ejecutados para el posible reparamiento de estas variables y analizar la práctica de los conceptos expuestos para la obtención de buenos resultados.

Así mismo, se examinó el vínculo que tiene el clima y la satisfacción laboral en los miembros de una empresa independientemente de los cargos, y se hizo una clasificación de los trabajadores. Para esto se tomó a la revisión teórica y metodológica como instrumento clave para determinar el constructo del clima laboral.

Actualmente, las empresas usan la autogestión para los equipos de trabajo como una manera de organización en la que se determinan normas para la creación de conocimientos lo que lleva a la competitividad, pero, a pesar de ello las dificultades no desaparecerán fácilmente incluso dentro de la eficacia laboral. Por ello, este trabajo

investigativo ha sido analizado exhaustivamente de forma empírica y teórica en referencia al clima laboral y los equipos de trabajo. (González, EL CLIMA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: UNA PROPIEDAD CONFIGURACIONAL, 2014)

Dicho de otro modo, en este trabajo se examina desde la parte externa, aquellos factores que determinan el clima laboral y que hace que este sea negativo dentro de los equipos de trabajo. La percepción organizacional, la visión y el entorno son base para el establecimiento de una empresa positiva. Al final estos planteamientos de análisis arrojarán frutos para el futuro visionario de la empresa y de todos sus miembros.

No es nada más la habilidad social y comunicativa la que merece ser estimada sino todo el contexto empresarial dentro de una organización, ya que es esta la que define el avance de las relaciones que se establezcan, con el objetivo de llegar a una meta propuesta en la que intervienen todos los equipos de trabajo de todos y cada uno de los departamentos correctamente establecidos en las empresas.

es completamente importante detectar aquellas necesidades dentro de una empresa, ya que es fundamental para definir si existe un adecuado clima laboral y a través de sus deficiencias ejecutar un plan que permita fomentar un clima agradable entre sus componentes, generalmente lo que se detecta con frecuencia en los entornos laborales es la deficiente forma de comunicación entre sus colaboradores lo que lleva consecuentemente a mantener una incorrecta relación interpersonal y esto afecta no solo de forma individual, sino también a todo el grupo de trabajo y por ende a la productividad de una empresa, ya que es de conocimiento general que sentirse en relación a un grupo de trabajo ayuda a realzar el espíritu colaborativo y refuerza el autoestima, logrando así contribuir de una manera positiva en los grupos de trabajo. (Pupo, Velázquez, & Tamayo, 2017)

Es así que a través de un análisis exhaustivo del tema, acogiéndose de revisiones bibliográficas certeras se obtendrán los resultados esperados para así cubrir los objetivos planteados en relación con la satisfacción laboral, su nivel que determina el clima laboral y cómo influye esto en equipos de trabajo dentro de la empresa a raíz de cargos, percepciones, pensamientos mal conceptualizadas en donde el liderazgo se ve sometido a aspectos negativos y recalcar la importancia de la cohesión grupal, la práctica de valores y la empatía para un buen clima laboral para fomentar que el trabajo grupal es eficaz tanto como el trabajo individual. (Zarraga, 2015)

Finalmente un estudio realizado por (Saavedra M. P., 2014) en la Universidad de Sevilla en España con un población de 500 personas, en la cual se extrajo una muestra de 350 a los que se les tomó dos pruebas basadas en dos instrumentos, el primero que se utilizó para poder medir la cohesión que existe entre cada uno de los componentes del equipo de trabajo y el segundo específicamente en medir el clima laboral que existía dentro de la organización, el primero de los instrumentos tuvo un enfoque de 15 ítems, mientras que el segundo tuvo un total de 25 ítems, los resultados obtenidos de las pruebas lamentablemente no fueron favorables para la empresa en donde se ejecutó la investigación dado a que no existía una correcta interacción entre los compañeros de trabajo pero esto permitió confirmar las variables estudiadas en el tema, ya que al no existir una correcta interacción entre los miembros o cohesión entre los grupos de trabajo, se evidencio que como resultado de ello que tampoco existía un clima laboral. Por lo que queda constatado que la relación entre los grupos de trabajo y el clima laboral es innegable

CONCLUSIONES

Luego del desarrollo de la presente investigación se concluye lo siguiente:

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional. Este estudio permite saber cómo son percibidas las organizaciones por sus públicos internos, si su filosofía es comprendida y compartida por su personal, qué problemas de comunicación confrontan, cómo funcionan las diferentes relaciones que se establecen entre el personal y sus jefes.

Es evidente que la información de equipos ha ido más allá de simplemente ver las relaciones entre los individuos y proporcionar retroalimentación a las personas. Son una fuente de enriquecimiento y profundidad en la obtención de información. Si se componen de personas con diversas formación, las opciones producidas serán más amplias y el análisis más crítico, la formación de grupos de trabajo es como un sistema de sugerencias, lo que también son un medio importante para motivar a los empleados, involucrándolos en los sistemas de recompensas y en la toma de decisiones de la organización, lo que también implica un mejor y aumento de la participación de los integrantes del equipo en el trabajo, hacia la empresa, le crea una manera de compromiso hacia la empresa, y o lo motiva a ser más y mejor en su desempeño.

El clima laboral en un estado deteriorado dentro de una empresa afecta de forma directa el sistema de trabajo de los empleados, principalmente afectando su gestión en equipo, esto sin lugar a duda tendría sus repercusiones en el nivel de productividad de la

empresa, lo que por supuesto llevaría a un desencadenamiento de problemas partiendo por el inadecuado ambiente dentro de la empresa.

Bibliografía

- Canseco , F., & Ojeda , A. (2016). COMUNICACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA FACILITAR EL QUEHACER DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 21, núm. 2, mayo-agosto, pp. 183- 194.
- Cuadra , A., & Veloso, C. (2014). LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, vol. 2, núm. 22, pp. 43-58.
- García, M., Camargo , J., & Cervera , A. (2013). Relación entre grupos/equipos de trabajo y cambio organizacional en una empresa comercializadora. *Psychologia. Avances de la disciplina*, vol. 4, núm. 2, julio-diciembre, pp. 31-46.
- Gómez Esteban, R. (2017). El estrés laboral del médico: Burnout y trabajo en equipo. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, núm. 90, 41-56.
- González, V. (2014). EL CLIMA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: UNA PROPIEDAD CONFIGURACIONAL. *Papeles del Psicólogo*, vol. 32, núm. 1, enero-abril, pp. 48-58.
- González, V. (2014). La innovación en los equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, vol. 29, núm. 1, enero-abril, pp. 32-40.
- González-Romá, V. (2016). EL CLIMA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: UNA PROPIEDAD CONFIGURACIONAL. *Papeles del Psicólogo*, vol. 32, núm. 1, 48-58.
- Guisado, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (2015). Impacto de los factores externos en el clima organizacional de empresas constructoras. *Revista Indic Company*, pp. 123-131.
- Marin, J., Miralles, C., & Garcia, J. (2017). Enseñando Administración de Empresas con docencia basada en el trabajo en equipo de los estudiantes: Ventajas, inconvenientes y propuestas de actuación. *Intangible Capital*, vol. 4, núm. 2, pp. 143-165.
- Osvaldo, V., & Puhl, S. M. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de Investigaciones*, vol. XX, 23-26.
- Paredes , M. (2013). COHESIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, vol. III, núm. 2, julio-noviembre, pp. 39-56.
- Paredes Saavedra, M. (2013). COHESIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, vol. III, núm. 2, julio-noviembre, pp. 39-56.

- Pecino, V., Mañas, M., & Díaz, P. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, vol. 31, núm. 2, mayo, pp. 658-666.
- Pérez , P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, vol. 31, núm. 1, pp. 151-169.
- Pérez , P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, vol. 31, núm. 1, pp. 151-169.
- Pérez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2014). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, vol. 31, núm. 1,, 151-169.
- Pupo, B., Velázquez, R., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, vol. 23, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 1-14.
- Saavedra, M. P. (2014). COHESIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL. *Cohesion teams and working environment perceived by university*, 35-42.
- Saavedra, P. (2015). COHESIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL PERCIBIDO POR LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, vol. III, núm. 2, 39-56.
- Varela, O., Puhl, S., & Izcurdia, Á. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario de Investigaciones*, vol. XX, pp. 23-26.
- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, A., & Meza, S. (2015). CAPACITACION EN TRABAJADORES: IMPACTO DE UN PROGRAMA, BASADO EN PSICOLOGIA POSITIVA Y HABILIDADES SOCIALES, EN SATISFACCION VITAL, SATISFACCION LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL. *Interciencia*, vol. 40, núm. 11, noviembre, pp. 736-743.
- Zangaro, M. (2013). Avatares del clima laboral. *Bajo el Volcán*, vol. 10, núm. 16, pp. 103-132.
- Zangaro, M. B. (2015). Avatares del clima laboral. *Bajo el Volcán*, vol. 10, núm. 16, 103-132.
- ZÁRRAGA OBERTY, C., & BONACHE PÉREZ, J. (2017). Equipos de trabajo para la gestión del conocimiento: la importancia de un clima adecuado. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, núm. 22, 27-48.
- Zarraga, O. (2015). Equipos de trabajo para la gestión del conocimiento: la importancia de un clima adecuado. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, núm. 22, pp. 27-48.
- Zarraga, O., & Pérez , B. (2015). Equipos de trabajo para la gestión del conocimiento: la importancia de un clima adecuado. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, núm. 22, pp. 27-48.

Urkund Analysis Result

Analysed Document: LAJE.docx (D42675006)
Submitted: 10/17/2018 5:20:00 PM
Submitted By: ealmeidam@unemi.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

extracto_201852145954.docx (D38264392)
P.I. Grupo 8-CabezasMacíasTriviño-septiembre2017-paps.docx (D30355400)
<https://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones2.shtml>

Instances where selected sources appear:

5



REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: PSICOLOGIA

Línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

TEMA: ESTUDIO DEL RENDIMIENTO DEL EQUIPO Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA

ACOMPAÑANTE: ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

DATOS DEL ESTUDIANTE			
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	LAJE OLVERA MARIA FERNANDA	0940357114	PSICOLOGIA
2	PALOMINO BENENAU LA MARIA VICTORIA	0911855575	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA		Nº HORAS	DETALLE
		Inicio	Fin		
1	2018-15-08	Inicio: 10:01 a.m.	Fin: 12:01 p.m.	2	ESTUDIO DEL RENDIMIENTO DEL EQUIPO Y SU IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA
2	2018-13-08	Inicio: 10:01 a.m.	Fin: 12:01 p.m.	2	DELIMITACION DEL TEMA Y REVISIÓN E INGRESO DE INFORMACIÓN EN FORMATO DE TESIS
3	2018-20-08	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
4	2018-09-09	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
5	2018-27-08	Inicio: 14:36 p.m.	Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
6	2018-10-09	Inicio: 14:35 p.m.	Fin: 16:35 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
7	2018-19-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA
8	2018-26-09	Inicio: 06:25 a.m.	Fin: 08:25 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO Y METODOLOGÍA
9	2018-04-10	Inicio: 10:30 a.m.	Fin: 12:30 p.m.	2	SE REALIZÓ LA REVISIÓN DEL DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE TITULACIÓN
10	2018-05-10	Inicio: 10:30 a.m.	Fin: 12:30 p.m.	2	SE REVISÓ LAS CONCLUSIONES QUE ESTÉN RELACIONADAS A LOS OBJETIVOS


 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
 PROFESOR(A)


 ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER
 DIRECTOR(A)


 LAJE OLVERA MARIA FERNANDA
 ESTUDIANTE


 PALOMINO BENENAU LA MARIA VICTORIA
 ESTUDIANTE

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26
Conmutador: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107
Telefax: (04) 2715187
Milagro • Guayas • Ecuador

VISIÓN
 Ser una universidad de docencia e investigación.

MISIÓN
 La UNEMI forma profesionales competentes con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

