



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**FACULTAD CIENCIA 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)**

**TEMA:**

**ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON  
LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA**

**Autores: NAIOMY KATHIUSCA SÁNCHEZ JEREZ**

**LINA LORENA HURTADO MAYOR**

**Acompañante:**

**ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER**

**Milagro, Diciembre 2018**

**ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

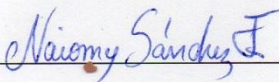
Presente.

Yo, **Sanchez Jerez Naiomy Kathiusca**, 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 Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS ORGANIZACIONAL 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 este Proyecto de Investigación 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 04 días del mes de diciembre del 2018

  
\_\_\_\_\_

**SANCHEZ JEREZ NAIOMY KATHIUSCA**

**CI: 0927420208**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

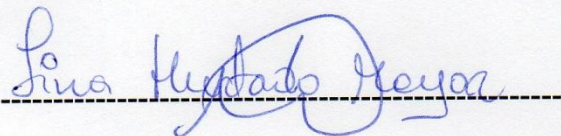
Presente.

Yo, **Hurtado Mayor Lina Lorena**, 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 Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS ORGANIZACIONAL 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 este Proyecto de Investigación 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 04 días del mes de diciembre del 2018



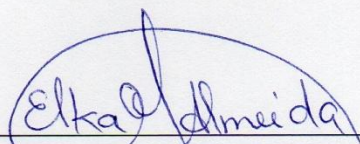
**HURTADO MAYOR LINA LORENA**

**CI: 0922871256**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, **ALMEIDA MOGE 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 **SANCHEZ JEREZ NAIOMY KATHIUSCA - HURTADO MAYOR LINA LORENA**, cuyo tema de trabajo de Titulación es **ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA**, que aporta a la Línea de Investigación **ORGANIZACIONES Y TRABAJOS ORGANIZACIONAL SOCIAL** previo a la obtención del Grado **PSICOLOGA**; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios 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 Emprendimiento de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 04 días del mes de diciembre del 2018



**ALMEIDA MOGE ELKA JENNIFER**

**Tutor: ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER**

**C.I.: 0917529166**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

**ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER**

**ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA**

**MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL**

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICOLOGA**, presentado por el /la señor (a/ita) **SANCHEZ JEREZ NAIOMY KATHIUSCA**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA**.

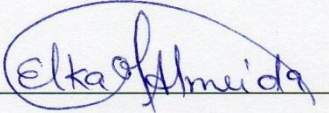
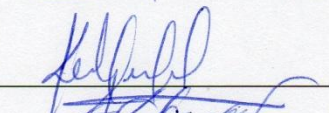
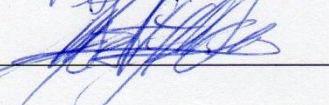
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 10 ]
Total	[ 70 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: Martes 04 de Diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidenta	<b>ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER</b>	
Secretario /a	<b>ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA</b>	
Integrante	<b>MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL</b>	

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

**ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER**

**ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA**

**MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL**

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta práctica, previo a la obtención del título (o grado académico) de **PSICOLOGA**, presentado por el /la señor (a/ita) **HURTADO MAYOR LINA LORENA**.

Con el tema de trabajo de Titulación: **ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA**.

Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

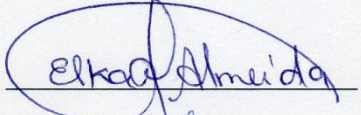
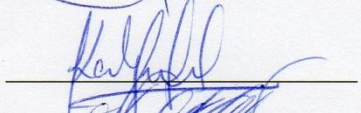
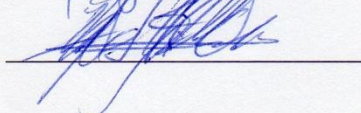
Estructura	[ 60 ]
Defensa oral	[ 10 ]
Total	[ 70 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) \_\_\_\_\_

Aprobado

Fecha: Martes 04 de Diciembre del 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidenta	<b>ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER</b>	
Secretario /a	<b>ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA</b>	
Integrante	<b>MIRANDA VERA WASHINGTON RAFAEL</b>	

## **DEDICATORIA**

Los retos forman parte de la vida cotidiana, sin embargo, existen retos significativos que nos ayudan a sentirnos vivos y fructíferos en este mundo, este trabajo significa el esfuerzo, la perseverancia para obtener un logro más y es un privilegio poder dedicárselo a mi madre Juana Jerez que incansablemente dedico gran parte de su vida a enseñarme que la vida no es sencilla pero la insistencia y la perseverancia de los buenos deseos te llevan donde tú quieres estar.

A mi hijo Alejandro que sin duda es uno de mis motores principales para alcanzar mis objetivos, el ejemplo siempre será la mejor enseñanza.

A mis hermanos que fueron y son un soporte importante para lograr concluir este logro que eh deseado con muchas ansias obtener.

**Naiomy Kathiusca Sánchez Jerez**

Dedico principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. De manera especial está dedicación va en memoria de mi madre Eulalia por ver sido el pilar más importante en mi vida ya que me demostró su amor y apoyo incondicional. A mi hijo Jeremy y hermanos que estuvieron hay apoyándome a lo largo de diferentes etapas de todo mi proceso de estudio.

**Lina Hurtado Mayor**

## **AGRADECIMIENTO**

Es admirable el esfuerzo que varios docentes dedicaron a nuestra formación, es por esta razón que agradezco a cada uno de ellos, que ayudaron a cimentar conocimientos brindando siempre lo mejor para sus estudiantes.

Agradezco a mis padres Antonio Sánchez y Juana Jerez que siempre y sin importar los errores estuvieron apoyándome en cada paso y más aún en este que ahora se convierte en un logro más para mi crecimiento profesional.

**Naiomy Kathiusca Sánchez Jerez**

Agradezco a mi familia quienes son mi apoyo que me impulsaron a lograr mis metas propuestas.

Mi profundo agradecimiento a mi hijo Jeremy él es mi motor y mayor inspiración para trazar el camino y alcanzar mi objetivo por eso dedico este reconocimiento, de todo corazón concrete mis estudios con éxito.

Agradezco a mis maestros los que con su sabiduría, conocimientos y apoyo, me motivaron por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación que ayudaron a desarrollarme como profesional.

**Lina Hurtado Mayor**



## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	II
DERECHOS DE AUTOR.....	III
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	V
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR .....	VI
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	5
METODOLOGÍA.....	12
DESARROLLO DEL TEMA.....	14
CONCLUSIONES.....	19
BIBLIOGRAFÍA.....	20

# **ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN UNA EMPRESA**

## **RESUMEN**

El clima organizacional es uno de los componentes más significativos dentro de la administración de empresas al cual se logra atribuir un nivel de significancia importante en el momento de generar el comportamiento de los equipos de trabajo, lo que implica la necesidad de mejorar los procesos de salud psicológicas, tomando en consideración la diversidad de características que posee cada individuo. En este sentido la presente investigación documental efectúa un estudio clima organizacional y su relación con los equipos de trabajo en una empresa, para lo cual hace uso de una metodología de corte transversal, donde se utilizó a la hermenéutica para la exploración literaria de manera amplia, así como la triangulación de ideas que permitió relacionar contextos propios con estudios realizados con antelación. El desarrollo investigativo se justifica por la relevancia de la salud psicológica del personal colaborativo en las organizaciones, sean estas públicas o privadas, las mismas que analiza el éxito o fracaso de sus acciones. Debido a esto, se concluye que existe una relación directa entre los equipos de trabajo y el clima organizacional para determinar los niveles de desempeño laboral del personal colaborativo.

**PALABRAS CLAVE:** Equipos de Trabajo, Clima Organizacional, Salud Psicológica.

**Study of the organizational climate and its relation with the teams of work in a company**

**ABSTRACT**

The organizational climate is one of the most significant components within the business administration to which a significant level of significance can be attributed at the time of setting the behaviour of the work teams, which implies the need for To improve the psychological health processes, taking into consideration the diversity of characteristics that each individual possesses. In this sense, the present documentary research carries out an organizational climate study and its relation with the teams of work in a company, for which it makes use of a methodology of transversal cutting, where it was used to the hermeneutics for the exploration Literary in a wide way, as well as the triangulation of ideas that allowed to relate own contexts with studies made in Advance. Research development is justified by the relevance of the psychological health of collaborative staff in organizations, whether public or private, which set the success or failure of their actions. Because of this, it is concluded that there is a direct relationship between the work teams and the organizational climate to determine the levels of work performance of the collaborative staff.

Key words: Work teams, organizational climate, psychological Health.

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años ha cobrado un mayor grado de relevancia la salud psicológica del personal colaborativo en las empresas y organizaciones, debido a que estas enfrentan una serie de transformaciones supeditadas por los constantes y acelerados cambios que se resalta en la sociedad, así como las exigencias que demanda su permanencia en el mercado que incursiona, por lo que es necesario que se reconfigure el esquema administrativos de minimizan la importancia del personal colaborativo en el logro de los objetivos y metas empresariales.

Desde estas perspectivas el dimensionamiento del clima organizacional, entiéndase como este al conjunto de perspectivas que el individuo posee sobre su entorno laboral, el mismo que para muchos autores es generalizado a nivel institucional, pero muy diferenciado a nivel individual, ya que cada sujeto tiene su propias apreciaciones, lo que implica una diversidad latente en la identificación de los equipos de trabajo.

En este sentido, cabe recalcar que el clima organizacional tiende a afectar ciertos procesos organizacionales y psicológicos que influyen en la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores, por lo que se debe tratar de aplicar estrategias organizacionales que desplace una mejora en los proceso administrativos, priorizando la salud psicológica de su personal colaborativo.

Por ello, el presente estudio documental se enfoca en el estudio del clima organizacional y su relación con los equipos de trabajo, donde la revisión literaria combinar una serie de criterios y modelos psicológicos aplicados en investigaciones anteriores, lo que permite fundamentar de manera científica las variantes encontradas, las mismas que determinan una serie de afectaciones en el individuo que condicionan su desempeño laboral y que se relaciona con su calidad de vida, nivel de satisfacción, acomodamiento, apoyo, incentivos y metas, sean estas personales o grupales.

La investigación se desarrolló por medio del enfoque hermenéutico, lo que permitió comparar diversas teorías y criterios relacionados al clima organizacional y equipos de trabajo, logrando de esta manera realizar un proceso de triangulación de ideas que permitieron caracterizar las dimensiones de las variables estudiadas.

## **CAPÍTULO 1**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Los equipos de trabajos se constituyen en el elemento principal dentro de una organización, considerado como un indicador susceptible a medición especialmente en el ámbito psicológico. En este sentido, los grupos de trabajos se encuentran conformados por personas que persiguen un mismo objetivo y finalidad común, relacionados entre sí por su accionar de cooperación en las cuales se evidencian diversas conductas y comportamientos que analizan su nivel de diversidad, así como el clima psicológico que impera dentro de la empresa.

Esta agrupación de personas asignadas en bases a sus habilidades y conocimientos construyen su productividad en relación a la combinación eficiente de las interacciones sociales existentes dentro de la organización, por lo que se deben aplicar normas y reglas que direccionen el accionar y comportamiento de cada uno de ellos en la mira de mantener un adecuado clima organizacional.

Burke, Borucki, y Kaufman, (2015), manifiestan que “La percepción de los trabajadores se relaciona con el clima que impera en la organización, las mismas que se compara en la disposición de experiencias rutinarias y conductas esperadas, así como fomentadas por la empresa” (p. 111). Por tanto, las prácticas, rutinas e incentivos dan paso al establecimiento de las metas que se buscan de manera individual y colectiva.

Ante lo mencionado, las percepciones del clima organizacional por parte de los equipos de trabajo se convierten en las normas del comportamiento al interior de la organización. De esta manera las perspectivas aplicadas en este tipo de clima no son universales, es decir que, cada empresa debe aplicar estrategias organizacionales para

lograr una medición óptima y eficiente del clima más favorable para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

En la actualidad, las empresas tienen problemas para crear grupos de trabajos que se encuentren estrechamente ligados a los objetivos en un determinado momento. Por tanto, la gestión de equipos es la clave fundamental que inciden en el desempeño laboral, por lo que el clima psicológico debe ser eficiente cobrando mayor significancia los aspectos cualitativos simbolizados por la calidad de vida o la calidad del empleo.

Bajo este contexto, la calidad de vida de cada uno de los integrantes del grupo condiciona el desempeño laboral, tomando en consideración que gran parte del tiempo las personas que integran los equipos de trabajo la transcurren en el interior de las organizaciones. A partir de estas se observa, el clima organizacional se relaciona con el ambiente estructural de la organización, por lo que se considera cambiante e incidente en el desempeño laboral por tratarse de un nivel de percepción que poseen los individuos sobre su entorno.

Dentro de la problemática surgen un conjunto de factores que incluye a los estilos de pensamiento, de personalidad, procesos cognitivos, cultura y nivel de interacción social. Es decir, estas percepciones no justamente deben coincidir con las que poseen otros individuos en su entorno, por considerarse que el entorno próximo de cada individuo es único. De ahí que, el problema básico del clima organizacional forma parte de una deficiente diferenciación de los estilos cognitivos inherente en los integrantes de los equipos de trabajo, definiéndose como la manera única en la que el individuo organiza conceptualmente su entorno (Goldstein y Blackman, 2013).

Desde esta perspectiva, el objetivo general de la investigación se establece de la siguiente manera: Determinar la relación del clima organizacional con los equipos de trabajo en una empresa a través de la revisión documental que permita resaltar los factores que inciden en su adecuado desempeño laboral. En este sentido, los objetivos específicos que se plantean para realizar el proceso investigativos son:

- Identificar los Factores que Intervienen en el Desarrollo de un Clima Organizacional Positivo.

- Determinar la Incidencia de los Niveles de Satisfacción en los Equipos de Trabajo.

- Establecer los Aspectos Psicológicos que Favorecen la Relación del Clima Organizacional con los Equipos de Trabajo.

Por tanto, la investigación documental se justifica por su relevancia, ya que en la actualidad las empresas demandan de equipos de trabajos eficientes para lograr sus objetivos empresariales, es decir que la influencia que determina su conducta, reacciones, sentimientos y valoración directa del clima organizacional por parte del individuo puede incidir en su desempeño laboral.

El interés de la investigación se centra en el análisis del clima organizacional, considerado como un elemento fundamental para la productividad de las empresas, lo que implica un correcto funcionamiento de toda sus estructura que gira en relación a la calidad del ambiente laboral, por lo que resulta importante considerar los aspectos psicológicos que inciden en el desempeño laboral de su personal colaborativo, así como en las variantes del comportamiento y su relación directa con las percepciones del trabajador.

La relevancia del estudio, se centra en la necesidad de mejorar las perspectivas de los colaboradores para de esta maneja crear ambientes organizacionales óptimos que incidan en el desempeño laborar de los equipos de trabajo. Por tanto, el impacto es positivo, ya que se logrará proporcionar las normas necesarias para optimizar los recursos humanos, técnicos y financieros en favor del cumplimiento de los objetivos empresariales.

Bajo este contexto, la investigación es factible ya que existe información suficiente dispuesta en estudios realizados con anticipación que permite establecer la relación existente entre el clima organizacional y los equipos de trabajo. De ahí que su aporte es significativo para la toma de decisiones y los procesos de retroalimentación por parte del personal directivo de la empresa.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

En los últimos años son muchas las áreas disciplinarias se han interesado por conocer cómo se organizan y se desenvuelven las actividades de una persona dentro de las organizaciones laborales. En este sentido, la Psicología de carácter social es quien lidera el proceso de análisis, la misma que logra cuestionar desde el fundamento del comportamiento de un individuo hasta su contexto en base al desempeño laboral de manera grupal como un elemento activo del ambiente social.

Este ambiente es inherente a una determinada organización, el mismo que mantiene una diferencia significativa del entorno físico con características más tangibles, por lo que el ambiente social y organizacional no es palpable, es cambiante y su descripción un poco más compleja, así como su medición. Sin embargo, a pesar de aquello, su nivel de influencia es significativo en el desempeño laboral de las personas que pertenecen a una organización (Cardona & Zambrano, 2013).

Burton, Lauridsen, y Obel (2013), afirman que es relevante tener un buen equipo de trabajo, además de atribuir importancia al clima laboral que forma parte de las estrategias organizativas y su relación directa con el área de talento humano. Por tanto, el clima permite obtener una retroalimentación para gestionar y orientar de manera eficiente los planes a corto, mediano y largo plazo referidos específicamente a los procesos humanos sin importar el área específica de la organización.

Bajo este contexto, son muchos los estudios que han surgido con el fin de estudiar el clima organizacional, así como sus variantes, los mismos que se encuentran condicionados por la presencia de una diversidad de estilos de liderazgos que ejercen influencia sobre ellos. Es decir que, existe una relación directa entre el clima



organizacional y la satisfacción del personal colaborativo que se ajusta a las condicionantes del ambiente laboral.

En este sentido, son muchos los cambios presentados en la Administración, desde el surgimiento de las teorías de Taylor y Fayol, hasta llegar al proceso de la Administración Moderna (Arano, Escudero, & Delfín, 2016). Ante aquello, la revisión histórica se centra en el surgimiento de la escuela clasista de la Administración a finales del siglo XIX donde surgieron las teorías antes mencionadas, demostrando la necesidad de impulsar el desarrollo administrativo como una disciplina científica; de la misma manera, se planteó el proceso de selección científica del personal colaborativo dispuesto como un medio para debatir responsabilidades a ser ejecutadas de manera correcta previo a una capacitación profesional. Debido a esto, se promovió como elemento de una correcta gestión administrativa la capacitación y desarrollo de las habilidades del trabajador y su relación afectiva con los directivos.

Chiavetano (2014), hace énfasis en la teoría de Henri Fayol quien menciona sobre el proceso evolutivo del pensamiento administrativo, cuyo foco de interés no solo se centró en el individuo, sino en el sentido macro de la organización, como una entidad generadora de bienes y /o servicios dando origen a los estudios previos del clima organizacional.

Hellriegel y Slocum (2016), menciona como hecho relevante los estudios realizados en 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de Western Electric Company de la ciudad de Chicago, donde se pretendía comprobar “El incremento de la productividad de los empleados condicionados al aumento o disminución de la iluminación ambiental”, comprobando que el desempeño laboral se basa en la atención que presten los jefes a sus empleados, lo que constituye una de las responsabilidades de la función administrativa.

Por otra parte, Carless (2004), en su estudio “*Does Psychological empowerment mediate the relationship between Psychological*” trató de comprobar a través de la aplicación de un modelo la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo. En mismo que se planteaba como la cohesión entre las dos variables mediatizadas por el “*empoderamiento*”, así como los niveles de afectividad negativa

que incidía negativamente al clima psicológico dentro de la organización y su relación con la satisfacción del personal colaborativo. A pesar de aquello, la aplicación del modelo no obtuvo los resultados esperados por lo que fue necesario fomentar en su búsqueda.

Otras de las investigaciones de carácter psicológicas que centraron su interés en determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción de los equipos de trabajos, es el realizado por Peiró, González y Ramos (2013), donde los resultados demostraron la existencia de un nivel de correlación positiva y significativa entre las dimensiones de clima de apoyo, respeto a normativas organizacionales, innovación, orientación de metas y satisfacción laboral.

De la misma manera, surgieron estudios realizados de manera empírica, los mismos que demostraron la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los equipos de trabajo, entre los que se encuentran el realizado por Parker, Baltes, Young y Huff (2013), donde se aplicó un meta-análisis con la finalidad de lograr evidenciar resultados alcanzados a través de diversos estudios realizados, los mismos que tenían como variable al clima psicológico.

Cada uno de los estudios citados demuestra la aplicación de la ciencia del comportamiento, especialmente en el área de la psicología y la psicología social inmersa en el ámbito administrativo por considerarse al sujeto como un ser de carácter sociopsicológico, así como la falta de habilidad de los directivos para proporcionar un ambiente organizacional positivo que derive al eficiente desempeño de sus colaboradores y satisfacer sus necesidades psicológicas.

Ante aquello, la presente investigación documental proporciona un conjunto de fundamentaciones teóricas que sustentará las posturas epistemológicas de diversos estudios realizados en base a los equipos de trabajo y el clima organizacional.

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Muchas de las investigaciones que se ajustan al análisis del clima organizacional consideran a *Kurt Lewin* como el pionero del constructo *clima* en base al estudio situacional de las organizaciones, tomando en consideración los aspectos globalizadores

de la sociedad, así como su constante cambio, lo que implica que las personas se encuentran condicionadas a vivir en el mismo ritmo en el que se transforma el contexto sociológico.

En este sentido, el individuo y su aspecto psicológico juegan un papel importante en el desempeño organizacional, los mismos que permitiría alcanzar los objetivos y éxitos deseados por la agrupación. Para muchos de los psicólogos existe una relación directa entre los criterios de estímulos-respuestas los mismos que permiten entenderlos de manera individualizada. Por tanto, el sujeto es concebido como una persona que percibe del entorno laboral que lo rodea, dejando atrás la figura de simple transmisor entre los criterios antes mencionados(Fey & Beamish, 2013).

A partir de esta contextualización, el ambiente laboral estaba muy explícito dentro de los postulados de Psicología de la Gestalt, considerándose como el punto de partida para *Lewin* que le permitiría formular la Teoría de Campo, la misma que se trata de un método de análisis de las relaciones causales y la respectiva elaboración de los constructos científicos que permitiría investigar teorías de carácter psicológico guiándose por los procedimientos aplicados en la Física y Matemática con la particularidad de que estos eran aplicados en hechos psicológicos(Lewin K. , 1951).

Por tanto, desde las perspectivas psicológicas el clima organizacional comprende las relaciones que se efectúan entre los distintos actores que conforman la empresa u organización, es decir el ambiente donde el personal colaborativo desarrolla cada una de sus actividades. Debido a esto, el clima organizacional se convierte en un vínculo positivo dentro del aspecto laboral o un obstáculo en el desempeño del talento humano(Cruz, 2014).

Ante aquello, el clima organizacional relaciona un conjunto de factores, los mismos que pueden ser internos y externos relativos a la organización, y que pueden afectar el desempeño de sus integrantes, afirmando que las características del medio de trabajo son percibidas de manera directa por los trabajadores incidiendo en cierta manera en el clima psicológico que determina su comportamiento y rendimiento laboral(Arosemana, 2013).

Uribe (2015), manifiesta que “Los estudios realizados sobre el clima organizacional a partir del siglo XIX demuestran la importancia de establecer un ambiente laboral óptimo para el desempeño eficiente de los equipos de trabajo” (p. 119), por considerarse a éste

como el conjunto de interpretaciones que mantienen los miembros de la organización e inciden en sus actitudes y motivación.

Para García (2013), “El clima organizacional comprende diversos efectos subjetivos, los mismos que son percibidos de manera formal y traspasado al estilo informal de los mandos superiores” (p. 16), así como su relación con elementos inherentes al ambiente de trabajo que designa actitudes, creencias, principios, compromisos, valores y motivación en el personal colaborativo.

Por tanto, el clima organizacional abarca todo lo que rodea al individuo dentro de una empresa, por lo que resulta importante propiciarlo de la mejor manera, proporcionar de beneficios necesarios que logren satisfacer las necesidades de sus colaboradores. Pérez (2015), en su artículo titulado *Consejos para mejorar el clima organizacional en la empresa*, hace énfasis al nivel de influencia que se genera en la productividad y el deterioro del ambiente de trabajo.

Por ello se establece que todas las personas tienen un carácter distinto, y por ende, una manera diferente de percibir las sugerencias o críticas derivadas por otros individuos; en este sentido, el clima organizacional positivo ayuda a que las personas se sientan cómodas con la actividad laboral que realizan enfocándose en una ideología de crecimiento y desarrollo profesional, situación que beneficia a la consolidación de las metas y objetivos empresariales.

## **FACTORES QUE INCIDEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Del Toro, Salazar, y Gómez (2014), aseguran que “El clima organizacional y la satisfacción laboral se encuentran plenamente relacionadas, los mismos que se presentan como factores incidentes en el desempeño laboral de sus trabajadores” (p. 222). Por ello, dentro del campo investigativo se establece la necesidad de incluir disciplinas variadas como la Psicología, Administración y estadística para poder exponer los factores que inciden en el desarrollo de un ambiente laboral adecuado.

Bajo este contexto, basándose en la Teoría del Campo planteado por Lewin en 1936, se afirma que “El comportamiento humano no debe ser entendido por fuera del entorno que lo rodea” (p. 346), es decir que se debe considerar los elementos influyentes en su comportamiento, así como las fuerzas que actúan en su proceso de retroalimentación del ambiente circundante, entre los que destaca la familia, los grupos sociales al que pertenece, el medio ambiente y el lugar en el que desarrolla su actividad laboral.

Ante lo mencionado, la conceptualización de satisfacción debe ser entendida como un factor relevante para evaluar la gestión administrativa, por el simple hecho de constituirse en la búsqueda constante de los trabajadores para suplir sus necesidades individuales y colectivas que permite cumplir los objetivos empresariales.

Ante aquello, la teoría del psicólogo Abraham Maslow (1991), logró validar una serie de entornos sociales que tienen connotación con la productividad de las empresas; las mismas que se vuelven efectivas cuando los sujetos mediante su trabajo logran suplir de manera efectiva sus necesidades de carácter fisiológico y de seguridad consideradas las más básicas para lograr un nivel de satisfacción de las necesidades de orden superior, que en muchos de los casos son encontradas fuera de su entorno laboral, donde se observa al trabajo como una barrera para alcanzarla, por lo que se convierte en un factor negativo para su desarrollo personal.

De ahí que se prioriza el accionar de la organización para lograr identificar los aspectos que realmente pueden convertirse en agentes motivador para sus colaboradores, dependiendo exclusivamente del nivel jerárquico de las necesidades propuestas por Maslow. Por tanto, la satisfacción laboral debe ser vista como un estado emocional agradable y positivo que se origina a través de la evaluación que realiza una persona sobre el clima organizacional y sus experiencias de trabajo (Locke, 2013).

El aporte de Dipp, Tena y Villanueva (2013), enfatiza que “La satisfacción laboral debe ser vista como la actitud que muestran los equipos de trabajo frente a su actividad laboral” (p.64), por lo que estas aplica su actitud compuesta por creencias y valores que el sujeto desarrolla a partir de su propio trabajo y que inciden de manera significativa en su comportamiento y desempeño laboral.

## **EQUIPOS DE TRABAJO**

Kirkman (2015), considera que “Los equipos de trabajo se proyectan como un grupo de individuos que poseen un sentido general” (p. 87), las mismas que se relacionan entre sí, con un factor de independencia en la formalidad de su composición, cuyo trabajo se proyecta al cumplimiento de un objetivo específico mientras dure la permanencia en la organización.

Una de las características de los equipos de trabajo se enfoca en la diversidad de conductas, así como en la manera de percibir su ambiente laboral, donde se pone en manifiesto sus habilidades y destrezas para realizar una actividad específica, la misma

que permite el cumplimiento de los objetivos individuales y empresariales. En este sentido, los equipos de trabajo pueden ser formales e informales, cuya estructura parte de la necesidad empresarial, sus actividades y funciones específicas previamente definidas, donde cada integrante cumple con su actividad individual y colectiva, en función del grupo o los aspectos generales de la organización.

El comportamiento del grupo se encuentra plenamente definido por la tarea del mismo o por la calidad de las relaciones interpersonales de sus integrantes, donde las conductas y comportamientos se encuentran modificados por un conjunto de reglas, normas y procedimientos que buscan el bien común, así como garantizar el cumplimiento de la tarea encomendada, para de esta manera alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Rico, Alcover, y Tabernero (2014), asegura que “Los equipos de trabajo se han convertido durante los últimos años en un elemento crucial para el funcionamiento de las organizaciones” (p. 78), debido a esto, surge la necesidad de realizar estudios enfocados a la salud psicológica del personal colaborativo en una empresa, donde los informes expresan la necesidad de resolver relaciones positivas entre el trabajo en equipos y el clima organizacional.

En este sentido, los equipos de trabajos se encuentran condicionados a los factores organizacionales, así como la diversidad de conocimientos, actitudes, habilidades y experiencias que les permite ofrecer respuestas rápidas, efectivas, flexibles e innovadoras a los problemas que surgen en la empresa o institución, para de esta manera dar solución a los problemas planteados y promover la mejora en el rendimiento, mejorando la satisfacción de quienes la integran.

Sin embargo, el condicionamiento al que se encuentran sometidos los equipos de trabajos, implica que no siempre logren alcanzar sus objetivos, así como la mejora de su rendimiento, lo que implica el deterioro de su clima organizacional; esto suele ocasionar el derroche de esfuerzos colectivos, así como el desgaste de sus integrantes que consumen energía y recursos adicionales de la empresa.

Por ello, los equipos de trabajos se encuentran plenamente relacionados con el clima organizacional, de donde dependen sus actitudes, comportamientos y estados motivacionales para realizar su actividad laboral de una manera eficiente.

## **CAPÍTULO 3**

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación se basa en un estudio situacional, donde se utilizaron técnicas relacionadas a la revisión documental derivadas de una exploración literaria de manera amplia, por lo que se incorpora a la hermenéutica como una técnica que permite el análisis de criterios escritos, así como la triangulación de ideas que permite hacer conjeturas de escritos inherentes al análisis del clima organizacional y su relación con los equipos de trabajo de las empresas, los mismos que fueron recabados a través de repositorios de fuentes primarias y secundarias, lo que facilitó fundamentar el constructo teórico del estudio, incluyendo artículos y estudios provenientes de revistas, tales como Dialnet, Scielo, Redalyc, entre otras.

En este sentido, cada uno de los apartados hace énfasis a la relación existente entre los equipos de trabajo y el clima organizacional, lo que determina el nivel de desempeño laboral y la calidad de percepción que se tenga del clima organizacional. Por tanto, las aportaciones recogidas como parte de la revisión literaria facilitaron una triangulación de ideas, donde se reporta a la temática tratada como una realidad problemática actual, ya que las organizaciones buscan ser más efectivas y eficientes, donde el talento humano juega un rol fundamental para el cumplimiento de las metas y objetivos empresariales.

Bajo este contexto, el clima organizacional para muchos de los autores citados abarca un conjunto de condicionamientos e influencias psicológicas de carácter interpersonal y sociocultural que afectan la vida y el desarrollo psíquico del individuo, ya que visto desde el ámbito laboral, es un elemento significativo para determinar el nivel de satisfacción del personal colaborativo y su desempeño laboral.

Debido a esto, la revisión literaria demuestra que los climas son perceptivos, psicológicos, abstractos, descriptivos y evaluativos, por lo que aquellas representaciones cognitivas que mantenga el individuo forman parte de los eventos situacionales al que se encuentra sometido y que logran reflejar el estado psicológico y la significancia situacional del individuo. Por tanto, el estudio afirma su interés en la relación de los equipos de trabajo y el clima organizacional.



## **CAPÍTULO 4**

### **DESARROLLO DEL TEMA**

#### **RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

En la actualidad, para que una organización alcance el éxito, necesita de un talento humano que aporte positivamente al cumplimiento de sus objetivos. En este sentido, surge la necesidad de propiciar un clima organizacional positivo, capaz de satisfacer las necesidades básicas de su personal colaborativo, haciendo énfasis en la diversidad de conductas, comportamiento, actitudes, estados motivacionales, entre otros, lo que ha derivado en la ejecución de diversos estudios que identifica la importancia de la relación existente entre el clima organizacional y los equipos de trabajos, entre los que se encuentran:

El estudio realizado por Gómez y Acosta (2013), donde se aplicó el Test de PSYCSA, el mismo que se encuentra diseñado para establecer el análisis de los estilos de trabajo en equipo y lograr establecer los cuatro papeles que el individuo desempeña construido en una serie de indicadores entre los que se encuentran el creativo, evaluador, resolutivo, coordinador, impulsor, cohesionador, implementador, finalizador y especialista.

El resultado obtenido posterior a la aplicación del test demostró que la puntuación máxima para cada papel fue de 12, lo que implica que existe un nivel de insatisfacción en los integrantes del equipo de trabajo, por lo que la organización debe hacer un análisis del clima organizacional, para de esta manera resolver los elementos incidentes en la problemática detectada.

Por otra parte, el estudio realizado por Chiang, Heredia, y Santamaría (2017), sobre el clima organizacional y la salud psicológica se enfoca en la mejora de los proceso que

permite atender de manera eficiente a las personas que trabajan en las organizaciones desde las dimensiones de la psicología, permitiendo relacionar factores exclusivos de los individuos con el clima organizacional con el objetivo de plantear nexos entre la salud psicológica y las estrategias organizacionales aplicadas por la empresa para mantener un ambiente sano para sus trabajadores.

Debido a esto, el estudio se trabajó con una muestra de 350 trabajadores de dos organizaciones ecuatorianas relacionadas al ámbito público y privado respectivamente, donde la escala de medición del clima organizacional fue adaptada de los autores Koys y DeCotis, mientras que las implicaciones psicológicas en el personal colaborativo fue realizado a través de un instrumento basado en los cuestionarios de MBIGS, BMS II y CAT 21, donde se aplica y discuten factores organizacionales que afectan la calidad de vida de los trabajadores en los trabajadores, así como su relación en el contexto laboral con su bienestar en el trabajo.

Por tanto, la recolección de datos fue realizada a personas en edades comprendidas entre los 28 y 60 años que laboran en dichas empresas, considerado este rango como la edad productiva en el Ecuador, a la vez que se revisó la igualdad por sexo, para lo cual se requirió la aplicación de dos cuestionarios con la participación de carácter voluntaria y anónima de los individuos, quienes respondieron de forma personal a los test.

Los resultados demostraron que en base a la validación de los instrumentos por medio del test de Chi Cuadrado de Friedman, se encontró relación entre el clima organizacional y la salud psicológica, estimando la presencia de estrés, fatiga, monotonía y cansancio psíquico que actúa en valores que van desde 2,74 hasta 5, donde las diferenciaciones son relativas al sexo del participante.

Bajo este contexto, resulta evidente afirmar que los equipos de trabajos mantienen una relación directa con el clima organizacional, donde las percepciones que poseen los individuos condicionan directamente su desempeño laboral, lo que conlleva al deterioro de las relaciones sociales entre los miembros integrantes del grupo de trabajo.

Cabe mencionar, que los estudios citados con antelación demuestran la necesidad de resolver un clima laboral eficiente, donde las estrategias administrativas identifiquen los factores que inciden en el deterioro del clima organizacional, entre los que destacan: las

condiciones físicas, independencia, igualdad, liderazgo, incentivos, relaciones y reconocimiento.

Por otra parte, el estudio realizado por Paolillo (2013), comprobó la proporción del clima psicológico dentro de las variables estructurales e individuales de los trabajadores de un centro de salud, para lo cual examino diez dimensiones focalizadas en el nivel descriptivo hospitalario, entre las que destacan: implicación, cohesión, autonomía, apoyo, organización, presión, claridad, control, innovación, comodidad.

Los resultados obtenidos del estudio permitieron establecer diferencias significativas entre el nivel del puesto de trabajo y la unidad hospitalaria, donde se nota la presencia de grupos o equipos de trabajos que se reúnen por afinidades mutuas, lo que puede conllevar a un conflicto de poderes o la exclusión de algunos de sus miembros. Dentro del análisis de la conducta de relación y la conducta de tarea, los resultados obtenidos determinaron que el comportamiento de las relaciones entre los líderes influye en mayor grado que la disposición del cumplimiento obligatorio de la tarea.

Por tanto, se puede acotar que el liderazgo adecuado incide en la formación de un equipo de trabajo eficiente y óptimo, lo que implica la modificación de estrategias organizacionales que permita mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional de las empresas, situación que deriva en la intervención inmediata de profesionales de la salud psicológica para moderar los efectos negativos que deterioran el desempeño del talento humano.

En este sentido, son varias las investigaciones que enfocan su interés en el análisis de la relación existente entre el clima y la satisfacción laboral, entre las que se encuentran: el estudio de Repetti y Cosmas (1991), quien analizó la relación existente entre el clima social de carácter individual, utilizando escalas de medición de apoyo al supervisor y apoyo a compañeros, el clima social común, donde se especifica un proceso de valoración a través de las escalas de relaciones de amabilidad, cohesión, respeto al trabajo grupal, y de relaciones abiertas, así como de apoyo a los demás, teniendo como elemento principal la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos a través de la investigación permitieron confirmar una correlación positiva y significativa entre las variables estudiadas, es decir que existe una

relación directa entre el clima y la satisfacción laboral, lo que implica la mejora inmediata de las estrategias organizacional para mejorar el desempeño del equipo de trabajo (Repetti & Cosmas, 1991).

El aporte de Owens y Campbell (1998), se enfocó al análisis del clima psicológico y la satisfacción laboral, donde los autores se enfocaron en detectar los niveles de autonomía y cohesión en el clima psicológico relacionados directamente con la satisfacción personal. Por tanto, la presión percibida dentro del clima organizacional demostraba una relación negativa con la satisfacción laboral de los equipos de trabajo, donde las condicionantes surgían por parte del clima psicológico.

Por otra parte, el aporte de Young (2000), proyectó su estudio en la verificación de los factores que inciden en el clima psicológico y los resultados laborales que se obtienen de los grupos de trabajo, obteniendo que alguno de los elementos se relacionan con la calidad de vida, apoyo organizacional, incentivos, sueldos pagos, prestación de servicios, y específicamente la capacidad de liderazgo, así como la calidad de estrategia organizacional aplicada de manera general.

El trabajo realizado por Parra (2013), sobre *Comunicación, clima y cultura organizacional* demostró en base a un estudio empírico que, las empresas del sector metalmeccánico de la ciudad de Cali-Colombia analizan poco interés o conocimiento para mejorar el clima, cultura y comunicación organizacional visto desde una perspectiva empresarial, por lo que sus equipos de trabajos mantienen un rendimiento y productividad poco eficiente, lo que deriva en el incumplimiento de sus objetivos empresariales.

De la misma manera, el estudio propuesto por (Del Toro, Salazar, & Gómez, 2014), utilizó una metodología de carácter mixto que facilitó el uso de instrumentos para la recolección de información basados en el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral, donde se concluye que, posterior a la aplicación del IMCOC y el JDI procesados a través de SPSS se estimó un nivel de confiabilidad de 0.89, partiendo de una muestra de 18 trabajadores en edades que actuó entre 23 y 58 años de edad, lo que permitió resolver al clima organizacional en una escala de 4.81/7 con categoría positiva, determinando que, las dimensiones de cooperación y liderazgo son las que mantienen mayor relevancia, mientras que las relaciones interpersonales y la toma de decisiones fueron las de más baja calificaciones. Debido a esto, cada uno de los estudios

citados con anticipación demuestran una relación directa entre el clima organizacional y los equipos de trabajo.

## **CAPÍTULO 5**

### **CONCLUSIONES**

Dentro de este apartado se logra sintetizar el análisis literario realizado en base al estudio de los equipos de trabajo y su relación con el clima psicológico en una empresa, por lo que se concluye que:

Los factores que intervienen en el desarrollo de un clima organizacional positivo tienen que ver con elementos que se encuentran en un ambiente general, los mismos que puede ser del agrado o no del individuo que lo percibe, o explica a través de las experiencias obtenidas durante su actividad laboral.

Por otra parte, se determinó la incidencia de los niveles de satisfacción en los equipos de trabajo, que basado en la revisión documental de diversos estudios hacen relación a la jerarquización de las necesidades humanas propuestas por Maslow, donde se prioriza las necesidades fisiológicas y de seguridad para alcanzar las de mayor jerarquía. Lo que implica que la calidad del clima organizacional es incidente para el rendimiento efectivo de los equipos de trabajo, por lo que se debe ejercer una toma de decisiones estratégicas para mejorar el ambiente laboral y el desempeño de los equipos de trabajo.

En lo referente a los aspectos psicológicos que favorecen la relación del clima organizacional con los equipos de trabajo, la revisión documental permitió establecer que, el ambiente laboral, la cultura empresarial, el desempeño de los trabajadores se origina por una serie de patrones de conductas, creencias y valores compartidos por sus miembros. De ahí que, las percepciones y respuestas se originan a través del liderazgo, los niveles de motivación, participación, sistemas de incentivos, apoyo social, responsabilidad, cooperación, conflicto, relaciones, compromisos, entre otros.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Arano, R., Escudero, J., & Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de Administración: una aproximación. *Revista de Estudios Administrativos*, 2.
- Arosemana, C. (2013). Clima Organizacional. *Revista América Economía*.
- Burke, J., Borucki, L., & Kaufman, P. (2015). Clima Psicológico. *Revista Digital Eumed*.
- Burton, R., Lauridsen, J., & Obel, B. (2013). The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 14-18.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y., & Barrera, M. (2013). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*.
- Cardona, D., & Zambrano, R. (2013). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 11.
- Carless, S. A. (2004). Does Psychological empowerment mediate the relationship between Psychological . *Journal of Business and Psychology*.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). Clima Organizacional y Salud Psicológica: una dualidad organizacional. *Revista Electrónica Dialnet*.
- Chiavetano, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cruz, M. (2014). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2014). Clima Organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una Pyme de servicios de ingeniería. *revista Clío América*, 204-227.

- Fey, C. F., & Beamish, P. W. (2013). Organizational climate similarity and performance: international joint ventures in Rusia. *Organization studies*, 853-882.
- García, J. (2014). *Estilos cognitivos y su medida*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gómez, A., & Acosta, H. (2013). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Revistas ACIMED*, 5.
- González, V. (2011). EL CLIMA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO: *papeles del psicólogo*, 53.
- Hellriegel, J., & Slocum, T. (2016). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Texas: Business School Texas.
- Kirkman, B. (2015). *Equipos de trabajo*. Obtenido de Actividades Administrativas: <https://www.gestiopolis.com/equipos-de-trabajo/>
- Lewin, K. (1951). La teoría del campo en la ciencia social. *Field theory in social science*.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1936). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 346.
- Locke, E. (2013). The nature and causes of job satisfaction. *Dunnette Handbook of industrial and organizational psychology*, 1319.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: ediciones Díaz de Santos.
- Owens, C., & Campbell, C. (1998). Psychological climate: Relevance for sales managers and impact on consequent job satisfaction. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 27-38.
- Peiró, J. M., González, R., & Ramos, J. (2013). Dimensiones psicosociales del comportamiento del individuo en la organización. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 625-660.



- Repetti, R. L., & Cosmas, K. A. (1991). The Quality of Social Environment at Work and Job Satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 840-854.
- Rico, R., Alcover, C., & Tabernero, C. (2014). Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16.
- Rodríguez M., A. A., Paz Retamal, M., Lizana, J. N., & Cornejo. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 6.
- Uribe, J. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional*. México: Manuel Moderno.
- Wolman, B. (1978). *Teorías y sistemas contemporáneos en psicología*. Barcelona: Editorial Herder.
- Young, S. A. (2000). A multilevel investigation of the relationship between agreement in organizational climate perceptions and group and individual outcomes. *Northern Illinois University*.

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: HURTADO.docx (D42675331)  
Submitted: 10/17/2018 5:31:00 PM  
Submitted By: ealmeidam@unemi.edu.ec  
Significance: 1 %

### Sources included in the report:

DOC FINAL URKUND.docx (D41080017)  
<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>

### Instances where selected sources appear:

4



## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

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

### ACULTAD CIENCIAS SOCIALES

ARRERA: PSICOLOGIA

línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

TEMA: ESTUDIO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y SU RELACIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA

COMPAÑANTE: ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

### DATOS DEL ESTUDIANTE

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	HURTADO MAYOR LINA LORENA	0922871256	PSICOLOGIA
2	SANCHEZ JEREZ NAIOMY KATHIUSCA	0927420208	PSICOLOGIA

Nº	FECHA	HORA	Nº HORAS	DETALLE
1	2018-08-08	Inicio: 16:00 p.m. Fin: 18:00 p.m.	2	DELIMITACION DEL CAMPO DE ACCIÓN Y DE LOS TEMAS A INVESTIGAR
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	2018-22-08	Inicio: 14:36 p.m. Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
4	2018-29-08	Inicio: 14:36 p.m. Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
5	2018-05-09	Inicio: 14:36 p.m. Fin: 16:36 p.m.	2	REVISION DE BIBLIOGRAFIA
6	2018-12-09	Inicio: 14:36 p.m. Fin: 16:36 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	2018-02-10	Inicio: 14:30 p.m. Fin: 16:30 p.m.	2	SE REALIZO LA RESPECTIVA REVISIÓN DEL MARCO TEÓRICO
10	2018-27-09	Inicio: 09:26 a.m. Fin: 11:26 a.m.	2	REESTRUCTURACIÓN DE MARCO TEÓRICO Y REVISIÓN DE METODOLOGÍA

*Elka Almeida*  
ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
PROFESOR(A)

*Elka Almeida*  
ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER  
DIRECTOR(A)

*Lina Hurtado Mayor*  
HURTADO MAYOR LINA LORENA  
ESTUDIANTE

*Naiomy Sanchez J.*  
SANCHEZ JEREZ NAIOMY KATHIUSCA  
ESTUDIANTE

Ubicación: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía km. 26  
Teléfono: (04) 2715081 - 2715079 Ext. 3107  
fax: (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.

## REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTO

