



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCVELICA**
(Creada por Ley 25265)



ESCUELA POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO
EN OFICIALES-ALUMNOS DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN
DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, MOQUEGUA 2022

LINEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN EDUCATIVA

PRESENTADA POR:
Bach. James Ernesto Terrones Avellaneda

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EN
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

HUANCAVELICA – PERÚ
2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los **trece** días del mes de **junio** a horas **18:00** p.m. del año **dos mil veintitrés** se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución N° 1723-2023-EPG-R/UNH de fecha **23 de diciembre del dos mil veintidos** conformado de la siguiente manera:

- PRESIDENTE** : **Dra. Antonieta del Pilar Uriol Alva**
<https://orcid.org/0000-0003-3628-6410>
D.N.I. N°: 08840439
- SECRETARIO** : **Dr. Edwin Julio Condor Salvatierra**
<https://orcid.org/0000-0003-3244-7424>
D.N.I. N°: 40087484
- VOCAL** : **Dr. Daker Riveros Anccasi**
<https://orcid.org/0000-0002-5168-1163>
D.N.I. N°: 23200174

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN OFICIALES-ALUMNOS DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJERCITO DEL PERÚ, MOQUEGUA 2022**, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención en **Investigación y Docencia Superior**.

Aprobado mediante Resolución N° **802-2023-EPG-R/UNH**, donde fija la hora y fecha para el mencionado acto.

Sustentante(s):

Bach. James Ernesto Terrones Avellaneda
D.N.I. N°: 16788911

Asesor(a):

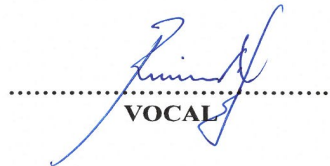
Dr. Victor Raul Tumbalobos Huamani
<https://orcid.org/0000-0002-6855-0215>
D.N.I. N°: 07856158

Luego, de haber absuelto las preguntas que fueron formuladas por los Miembros del Jurado se procede con la deliberación, con el resultado de:

APROBADO **DESAPROBADO** **POR:** Mayoría

Para constancia se expide la presente Acta, en la ciudad de Huancavelica a los **trece** días del mes de **junio** del **2023**.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO

A todos aquellos héroes anónimos que arriesgaron sus vidas para salvar otras vidas y a todos aquellos aviadores del Ejército del Perú caídos en el cumplimiento del deber.

James Ernesto

ASESOR:

Dr. TUMBALOBOS HUAMANI Víctor Raúl

ORCID N°:0000-0002-6855-0215

DNI N°: 07856158

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los oficiales-alumnos pilotos de especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022; el tipo de investigación fue básico, nivel correlacional, de diseño no experimental, descriptivo transversal. Se tuvo como población de estudio a los oficiales-alumnos de la Escuela de Aviación con sede en Moquegua, y se trabajó con una muestra de 30 oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria. Para recoger los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento la guía de cuestionario. Habiéndose aplicado la estimación de la correlación de Rho de Spearman $r_s=0,550$ de $p\text{-valor} = 0,002 < \alpha = 0.05$, que indica, que se rechaza la hipótesis nula H_0 y acepta la hipótesis alterna H_1 que afirma: *Existe relación significativa entre las acciones de coordinación del clima organizacional y el trabajo en equipo evaluado en los Oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022*. En conclusión, el clima organizacional tiene relación significativa con el trabajo en equipo en oficiales-alumnos de ala rotatoria, tal como evidencia el estadígrafo Rho de Spearman; en consecuencia, se evidencia la misión primordial de la Escuela de Aviación: formar, capacitar, perfeccionar y entrenar de manera integral a los futuros oficiales-pilotos de helicóptero del Ejército del Perú en beneficio y desarrollo de la Nación peruana.

Palabras clave: Clima organizacional, trabajo en equipo, alumno piloto.

Abstract

This research aimed to identify the relationship between the organizational climate and teamwork in the officer-student pilots of the rotary wing specialty of the Peruvian Army Aviation School, Moquegua 2022; The type of research was basic, correlational level, non-experimental, descriptive cross-sectional design. The study population was the officer-students of the Aviation School based in Moquegua, and we worked with a sample of 30 officer-student pilots of the rotary wing specialty. To collect the data, the survey was used as a technique and the questionnaire guide as an instrument. Having applied the estimation of Spearman's Rho correlation $r_s=0.550$ of $p\text{-value} = 0.002 < \alpha = 0.05$, which indicates that the null hypothesis H_0 is rejected and the alternative hypothesis H_1 is accepted, which states: *There is a significant relationship between the actions of coordination of the organizational climate and teamwork evaluated in the student-pilot officers of the rotary wing specialty of the Peruvian Army Aviation School, Moquegua 2022.* In conclusion, the organizational climate has a significant relationship with teamwork in rotary wing student-officers, as evidenced by Spearman's Rho statistician; Consequently, the primary mission of the Aviation School is evident: to train, train, perfect and comprehensively train the future officer-helicopter pilots of the Peruvian Army for the benefit and development of the Peruvian Nation.

Keywords: Organizational climate, teamwork, student pilot.

ÍNDICE

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Nombre del Asesor.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xii
Introduccion	xiv
CAPÍTULO I.....	17
EL PROBLEMA.....	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos:.....	19
1.4 Justificación e importancia.....	20
1.4.1 Justificación teórica.....	20
1.4.2 Justificación metodológica.....	20
1.4.3 Justificación Social	21
1.5 Limitaciones del estudio.....	21
CAPÍTULO II	22
MARCO TEORICO.....	21

2.1	Antecedentes de la investigación	22
2.1.1.	A nivel internacional	22
2.1.2.	A nivel nacional	27
2.1.3.	A nivel regional.....	32
2.2.	Bases teóricas	38
2.2.1	Clima organizacional.....	38
2.2.2	Trabajo en equipo	41
2.3.	Formulación de hipótesis	43
2.3.1.	Hipótesis general	43
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	44
2.4	Definición de términos	44
2.5	Identificación de variables	45
2.5.1	Variable 1: Clima organizacional	45
2.5.2	Variable 2: Trabajo en equipo.....	46
2.6.	Operacionalización de variables e indicadores	46
CAPÍTULO III		48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		48
3.1	Ámbito de estudio	48
3.2	Tipo de investigación	49
3.3	Nivel de investigación.....	49
3.4	Método de investigación	49
3.5	Diseño de investigación	49
3.6	Población, muestra, muestreo.....	50
3.6.1.	Población.....	50
3.6.2.	Muestra.....	51
3.6.3.	Tipo de muestreo	51
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52

3.9 Descripción de la prueba de hipótesis	52
CAPÍTULO IV	53
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	53
4.1. Presentación e interpretación de datos	53
4.2. Proceso de prueba de hipótesis.....	72
4.3. Discusión de resultados	83
RECOMENDACIONES	92
ANEXO	102
Matriz de consistencia.....	103
Operacionalización de variables.....	106
Base de datos.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia del apoyo mutuo con tus compañeros	54
Tabla 2. Frecuencia que “sientes que tus jefes te apoyan en el desarrollo de tu trabajo”.	55
Tabla 3. Frecuencia que “consideras que tu sueldo es una recompensa recibida para el desarrollo de tu trabajo”	56
Tabla 4. Frecuencia que “sientes que tu jefe te recompensa por los logros obtenidos”	57
Tabla 5. Frecuencia que te sientes motivado a seguir laborando	58
Tabla 6. Frecuencia que consideras que a tu organización le importas	59
Tabla 7. Frecuencia que “dentro de un clima organizacional sientes que tu institución te motiva a continuar trabajando para lograr objetivos organizacionales”	60
Tabla 8. Frecuencia del ambiente donde desarrollas tu trabajo	61
Tabla 9. Frecuencia que “consideras que tienes buenas relaciones sociales con tus compañeros”	62
Tabla 10. Frecuencia que el “clima organizacional se propicia las buenas relaciones sociales”	64
Tabla 11. Frecuencias porcentuales de la acción de complementariedad del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	65
Tabla 12. Frecuencias porcentuales de la acción de coordinación del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	66
Tabla 13. Frecuencias porcentuales de la acción de comunicación del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	67
Tabla 14. Frecuencias porcentuales de la acción de confianza del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	69

Tabla 15. Frecuencias porcentuales de la acción de compañerismo del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	70
Tabla 16. Prueba de normalidad de las puntuaciones del “clima organizacional y del trabajo en equipo” de oficiales-alumnos pilotos de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	72
Tabla 17. Prueba de independencia de las puntuaciones del clima organizacional evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	74
Tabla 18. Prueba de independencia de las puntuaciones del trabajo en equipo evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	76
Tabla 19. Correlaciones no paramétricas de Spearman y el trabajo en equipo evaluado en oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	77
Tabla 20. Correlaciones no paramétricas de Spearman de la recompensa y el trabajo en equipo evaluado en oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	80
Tabla 21. Correlaciones no paramétricas de Spearman de la motivación y el trabajo en equipo evaluado en oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 202	80
Tabla 22. Correlaciones no paramétricas de Spearman de la relación y el trabajo en equipo evaluado en oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 202	81
Tabla 23. Correlaciones no paramétricas de Spearman del clima organizacional y el trabajo en equipo evaluado en oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencias porcentuales del apoyo mutuo con tus compañeros	55
Figura 2. Frecuencias porcentuales que “sientes que tus jefes te apoyan en el desarrollo de tu trabajo”	56
Figura 3. Frecuencias porcentuales que “consideras que tu sueldo es una recompensa recibida para el desarrollo de tu trabajo”	57
Figura 4. Frecuencias porcentuales que “sientes que tu jefe te recompensa por los logros obtenidos”	58
Figura 5. Frecuencias porcentuales que te sientes motivado a seguir laborando	59
Figura 6. Frecuencias porcentuales que consideras que a tu organización le importas	60
Figura 7. Frecuencias porcentuales que “dentro de un clima organizacional sientes que tu institución te motiva a continuar trabajando para lograr objetivos organizacionales”	61
Figura 8. Frecuencias porcentuales del ambiente donde desarrollas tu trabajo es adecuado	62
Figura 9. Frecuencias porcentuales que “consideras que tienes buenas relaciones sociales con tus compañeros”	63
Figura 10. Frecuencias porcentuales que en “un clima organizacional se propicia las buenas relaciones sociales”	64
Figura 11. Porcentajes de la acción de complementariedad del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria.	65
Figura 12. Porcentajes de la acción de coordinación del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	67
Figura 13. Porcentajes de la acción de comunicación del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria.	68
Figura 14. Porcentajes de la acción de confianza del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022	70

Figura 15. Porcentajes de la acción de compañerismo del trabajo en equipo del oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria.

77

INTRODUCCIÓN

Esta investigación aborda dos variables de estudio: Variable 1, Clima organizacional, y Variable 2, Trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria. La Escuela de Aviación del Ejército del Perú con sede en la ciudad de Moquegua forma a futuros pilotos de helicópteros, en dicho contexto académico-instruccional se advierte la interrogante sobre en qué medida el clima organizacional y el trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos tienen relación y cómo esta dinámica puede tener una relación causal en la formación de los oficiales-alumnos pilotos, por lo que surge la idea de investigar la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria en la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

El clima organizacional constituye una variable de estudio puesto este concebido como una estrategia social de comunicación entre los miembros de una organización institucional en la que los miembros que la conforman requieren, para potenciar la comprensión comunicacional; mientras que la otra variable de estudio trabajo en equipo por su naturaleza social está orientada al comportamiento de los miembros en el cumplimiento de las actividades asignadas; por lo que, este estudio tiene como objetivo identificar la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria en el contexto de la Escuela de Aviación en la ciudad de Moquegua-Perú.

En cuanto al método utilizado en este trabajo, se trata de un tipo de investigación básica conocida como investigación pura, que tiene como objetivo incrementar el conocimiento científico sobre las variables de estudio en referencia. El método es descriptivo, en este caso, inicia con la identificación de las variables de estudio, la formulación del problema, los objetivos y las hipótesis.

Se tomo como antecedentes de la presente investigación Gonzales (2019), tesis doctoral, en la Universidad Simón Bolívar de Venezuela, titulado: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles. Cuyo objetivo general fue evaluar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles, investigación básica correlacional aplicando la encuesta como instrumento, concluyendo que existe una relación débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de resultado 0,383 con rasgos positivos, demostrando que existen factores que afectan dicha relación, dicho estudio demostró la importancia que tiene la evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del recurso humano y Gaspar (2022), de tesis de investigación Clima organizacional y calidad de servicio en docentes de la institución educativa Teresa de la Cruz-Huancavelica, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, de objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y calidad de servicio en una muestra de 30 docentes, de la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica. Demostrando la hipótesis de investigación: Existe una correlación moderada entre clima organizacional y calidad de servicio en docentes de la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica 2021; el resultado estadístico de Rho de Spearman $r_s = 0.543$ determino que existe una correlación moderada con significancia de $p = 0,002 < 0,05$ entre estructura organizacional y calidad de servicio de los docentes en la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica 2021.

Este informe de investigación consta de cuatro capítulos; el primero, abarca el planteamiento y formulación del problema, cuyos objetivos son identificar la relación entre las dimensiones de cooperación, recompensa, motivación y relaciones de clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos, justificación e importancia y factibilidad del estudio; el segundo, el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, de hipótesis: existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos, definición de términos, identificación y operacionalización de variables; el tercero, la metodología que se empleó para la presente investigación, de una población, muestra y muestreo de 30

oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria y el cuarto, está compuesto por la presentación, interpretación, discusión de los resultados, procesos de prueba de hipótesis, conclusión y recomendaciones, evidenciando los resultados obtenidos mediante un análisis minucioso de la información recolectada a través de encuestas, identificado una relación significativa positiva de nivel alto entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La educación superior universitaria, castrense y no universitaria, en el Perú se rige por la Ley General de Educación, la misma que establece los niveles y modalidades educativos, asimismo el tratamiento curricular a nivel nacional. La planificación, ejecución y evaluación de este nivel educativo ha sufrido una serie de cambios tanto en su fase de planificación como en la de su ejecución, tal es el caso, por ejemplo, las instituciones educativas de nivel superior que no tenían categoría universitaria, en la actualidad y con nueva Ley tienen rango universitario, este cambio significa el incremento de instituciones académicas de nivel superior.

La Ley general de Educación 28044, en su Art. 49 establece 2 etapas claramente delimitadas en el sistema de la educación peruana: educación básica y educación superior; en la segunda etapa se encuentra la educación universitaria y no universitaria, asimismo las instituciones castrense de rango universitario: escuelas cuya misión es formar oficiales con alta responsabilidad académica e institucional; razón por la que surge el propósito de identificar las fortalezas y debilidades respecto a las estrategias de comunicación

académica en la formación de futuros especialistas en las áreas de competencia, tal es el caso la formación de oficiales-alumnos en el aprendizaje de pilotaje en naves de ala rotatoria.

A partir de mi experiencia, como instructor o formador de futuros pilotos, he observado de manera directa la debilidad en cuanto los instructores y los aprendices de piloto de ala rotatorio conocemos y aplicamos tenuemente los recursos que nos permiten orientar el aprendizaje de las actividades de pilotaje de helicópteros; razón por la que en la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, con sede en la ciudad de Moquegua, he podido identificar falencias, primero, a nivel externo la débil práctica de estrategias de clima organizacional, es decir el conocimiento y la práctica de las relaciones de comunicación intrainstitucional, y en segundo término, a nivel de relaciones de comunicación académica, significa que para potenciar el aprendizaje se requiere ejercer otras estrategias de aprendizaje, no necesariamente la individual sino el aprendizaje colectivo, o mejor dicho el ser humano fija, refuerza y perenniza su aprendizaje en el trabajo grupal o en equipo.

Por esta consideraciones académicas y metodológicas surge la interrogante de cómo es que estas variables: clima organización y trabajo en equipo tienen relación cuando se orienta el aprendizaje, en este caso específico, el aprender a ser un piloto íntegro, eficaz y eficiente; en consecuencia, para esta investigación y con el fin de encontrar la respuesta verdadera, me he permitido en formular las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la cooperación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de

Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022?

¿Cuál es la relación entre la recompensa y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022?

¿Cuál es la relación entre las relaciones y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la cooperación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

Identificar la relación entre la recompensa y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

Identificar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela

de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

Identificar la relación entre las relaciones y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

1.4 Justificación e importancia

1.4.1 Justificación teórica

Esta investigación se justifica porque profundiza las teorías relacionadas con las variables de estudio: clima organizacional y trabajo en equipo, finalmente este trabajo se justifica porque a través de la investigación generaremos una nueva fuente de consulta y nuevas teorías para trabajos posteriores; porque revisadas las investigaciones o reportes hallados al respecto del clima organizacional y el trabajo en equipo de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022, garantizando de esta manera el éxito de todos su integrantes en beneficio y desarrollo de la nación.

1.4.2 Justificación metodológica

Para cumplir con los objetivos de esta investigación, se usó el cuestionario estructurado de clima organizacional elaborado por Chiavenato (2001), adaptado a los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército de Moquegua para evaluar sus dimensiones que son: Cooperación (02 ítems), Recompensa (02 ítems), Motivación (03 ítems) y Relaciones (03 ítems) y el cuestionario estructurado de trabajo en equipo elaborado por Peter Druker (2002), adaptado a los oficiales-alumnos pilotos de ala rotatoria que son: Complementariedad (04 ítems), Coordinación (04 ítems), Comunicación (04 ítems), Confianza (04 ítems) y Compromiso (04 ítems), los cuales servirán de instrumentos para futuras investigaciones.

1.4.3 Justificación Social

Está representada en el beneficio que tendrá la población que recibe los servicios de transporte aéreo que normalmente se realizan en casos de emergencia nacional, lugares de difícil acceso y sectores más vulnerables de nuestra población, al recibir los servicios de oficiales pilotos educados de forma integral con habilidades de clima organizacional y trabajo en equipo, así mismo, servirá de modelo y consulta para futuras investigaciones de alumnos de pre y post grado de la Universidad y otras instituciones del estado, generando un impacto positivo significativo en las mismas.

1.5 Limitaciones del estudio

La principal limitación en esta tarea investigativa fue el escaso material biblioelectrónico puesto que se trata de variables que aparentemente no tendrían relación alguna, tal vez sea esta la razón por lo que de acuerdo a nuestras indagaciones son pocos, por ejemplo, artículos científicos publicados en revistas indexadas. A esta realidad se adiciona la ausencia de estudios previos, principalmente en instituciones castrenses de nivel superior como es el caso de nuestra población de estudios.

Asimismo, las limitaciones en cuanto a la búsqueda de información impresa, ya que el acceso a la información de la Escuela de Aviación del Ejército requiere la autorización correspondiente y la falta de material bibliográfico previo a la investigación sobre el tema a tratar, dentro de las escuelas de formación de instituciones militares; sin embargo, el estudio es factible de realizar ya que el investigador es un oficial del Ejército, instructor de vuelo y piloto de helicóptero con experiencia laboral, militar y docente en la Escuela de Aviación del Ejército de Perú.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Arciniega (2021), tesis de maestro en Administración de Organizaciones, en la Universidad Nacional Autónoma de México, titulado: *Clima organizacional y equidad de género en la administración pública. El caso del Instituto Mexicano del Seguro Social*, el objetivo fue elaborar los criterios esenciales para la elaboración de un manual de equidad de género que pueda aplicarse al Instituto Mexicano del Seguro Social para derivar en estrategias y acciones que propicien un clima laboral satisfactorio que fortalezca el nivel de compromiso institucional de sus integrantes con las políticas de equidad, de hipótesis, análisis del clima organizacional del IMSS, alternativas de mejora desde una perspectiva de género capaces de incrementar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso institucional de sus funcionarios y funcionarias, los resultados de la presente investigación sirvieron de insumo para la generación en la que se identificaron los elementos positivos y negativos de cada variable definida; concluyendo que el clima organizacional juega un rol importante en el desempeño exitoso de las

organizaciones, independientemente de su naturaleza pública o privada. Asociada a la percepción de la práctica organizativa expresada por las personas que laboran en la organización.

Espinoza (2019) en la tesis de maestría, Universidad de Chile, titulado: *Asociación entre percepción del trabajo en equipo y las Autoestima, con la dimensión “satisfacción con la vida” del bienestar subjetivo en estudiantes que participan en talleres de robótica educativa*, cuyo objetivo fue determinar la asociación entre la percepción del trabajo en equipo y la autoestima con la dimensión de la satisfacción con la vida del bienestar subjetivo de los y las estudiantes que participan en los talleres de robótica educativa, en alianza con LEGO Education® y la Fundación Spark Talents, ubicados en la Región Metropolitana, de hipótesis la autoestima se asocia con la dimensión satisfacción con la vida del bienestar subjetivo en los y las estudiantes que participan de los talleres de robótica, auspiciados por LEGO Education y la Fundación Spark Talents, los resultados mostraron que existe una asociación entre las variables propuestas luego de realizar una correlación de Spearman, concluyendo que la regulación de los comportamientos y conductas y la formación personal de los y las estudiantes se ve afectada por una multiplicidad de dimensiones que influyen no sólo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino en las actitudes, emociones y percepciones más intrínsecas.

Gonzales (2019) en la tesis doctorado, en la Universidad Simón Bolívar de Venezuela, titulado: *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles*. Cuyo objetivo general fue evaluar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles, de hipótesis existe relación significativa entre Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, investigación básica correlacional aplicando la encuesta como instrumento, el resultado del estudio demostró la importancia que tiene la evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del recurso humano, concluyendo que existe una relación débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de resultado 0,383 con rasgos positivos, demostrando que existen factores que afectan dicha relación.

Gonzales (2019), tesis de maestría en educación, en la Universidad de Medellín, titulado: *Percepciones de los docentes sobre clima organizacional y su relación con el sentido de permanencia a una institución educativa de Itagiú. Colombia, 2019*, de objetivo analizar la relación entre las percepciones de los docentes respecto al clima organizacional y su sentido de pertenencia a la institución educativa en el año 2019, de hipótesis las percepciones de los sobre clima organizacional de la institución se relacionan de manera estadísticamente significativa con el sentido de pertenencia, el resultado del estudio demostró una correlación positiva muy baja, que no es estadísticamente significativa ($r=0.128$; $p=0.387$), concluyendo que para la muestra analizada de docentes no existe relación significativa entre sus percepciones del clima organizacional y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Kafui, Hoedoafia y Boateng (2017), en el artículo científico: *El efecto del entorno laboral en la satisfacción laboral: evidencia de la banca, realizado en el Colegio Universitario Católico de Ghana, Fiapre, Sunyani*. El objetivo del estudio fue examinar el impacto del clima de la organización en la satisfacción organizacional, realizado en un banco comercial de Ghana; esta investigación tubo un enfoque descriptivo, para ello trabajó sobre una muestra de 105 empleados bancarios; la técnica de recolección de datos fue la entrevista personal, para ello utilizó un cuestionario para ambas variables. La hipótesis fue determinar el grado de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de dicho personal bancario, los resultados del estudio mostraron que, una gran cantidad de colaboradores del banco se encuentran satisfechos con su entorno laboral, principalmente con las condiciones físicas de la organización, concluyendo que el entorno laboral tiene una marcada influencia en la satisfacción laboral.

Lamovi (2018) en la tesis *Clima organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco*, argumentando que el clima es un concepto abstracto de estudio y se utilizaron las dimensiones de creencias compartidas, el sentido de comunidad y liderazgo directivo, de objetivo conocer el grado de integración social en cada una de ellas y en su conjunto, la hipótesis planteada fue determinar el grado de integración de las dimensiones de clima organizacional y el liderazgo directivo, los resultados demostraron el nivel imperante de clima organizacional

es bueno, siendo esto muy favorable, concluyendo que el clima organizacional en las dimensiones: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco; son de forma significativa y sirve también como referente para el presente trabajo de investigación.

López (2021) en la tesis de maestría, en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil - Ecuador, titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Cuyo objetivo general fue determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de dicha Universidad y de objetivo específico determinar en qué medida el trabajo en equipo - relaciones interpersonales inciden en el desempeño laboral del mencionado personal, investigación de tipo correlacional, con datos cuantitativos, de hipótesis, el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la UPS sede Guayaquil, los resultados que se obtuvieron de los datos categóricos y ordinales con las pruebas estadísticas de Chi-Cuadrado y el grado de correlación de Rho de Spearman reflejaron que se acepta como verdaderas las hipótesis de la investigación, concluyendo que existe relación entre la variables clima organizacional y desempeño laboral, particularmente la dimensión de trabajo en equipo, la acción de mejorar es la creación de talleres que mejoren el trabajo en equipo con la buena comunicación aumentando las relaciones interpersonales y buscar reforzar sus habilidades blandas como la empatía, propósito, misión, visión, valores, lo ideal es balancear las habilidades duras y las habilidades blandas, para generar una experiencia más completa en los trabajadores.

Ortega (2019) en la tesis de maestría, en la Universidad Nacional Autónoma de México, titulada: *Diagnóstico del Clima organizacional en un hospital privado de la ciudad de México*. Cuyo objetivo principal fue analizar el clima organizacional de un hospital privado de hipótesis, el hospital privado presenta clima organizacional bajo y se presenta en diferente nivel en las direcciones que constituye el hospital privado, se obtuvo como resultado un nivel medio de clima organizacional, además, arrojaron diferencias significativas en las variables de antigüedad, concluyendo que el diagnóstico sirve para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente en esta organización en

particular y poder mejorar la calidad del servicio, además de diversas variables relacionadas al factor humano.

Ortiz (2021) en la tesis de maestría, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador, titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja*. Cuyo objetivo general analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y trabajadores de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, de hipótesis, el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el personal docente, administrativo y de trabajadores de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de dicha universidad, el resultado del estudio identifico que el nivel de correlación es de 0.191 tomando como referencia que es el escenario ideal sería una correlación de 1, estableciendo a través de la comparación que en un 19.10% el desempeño laboral si depende del clima organizacional concluyendo que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral.

Samaniego (2022), tesis de maestría en Psicología, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, titulado: *Propuesta de mejora del clima organizacional en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado - Riobamba*, de objetivo fue desarrollar una propuesta para mejorar el clima organizacional de la empresa en mención, de hipótesis, análisis general muestra que el clima laboral de la EP EMAPAR no es totalmente adecuado, por lo que existe una serie de aspectos con posibilidades de mejora, los principales resultados del estudio incluyen la identificación de puntos negativos en ambas variables investigadas. Se identificaron como elementos negativos en el clima laboral los relacionados con la estructura, remuneración, definición de metas, definición de objetivos, recompensas, autonomía, identidad, relacionamiento y la comunicación, concluyendo que existen factores que condicionan deficiencias tanto en el clima laboral y la cultura organizacional, para esto se entrega una propuesta de mejora del clima organizacional empresarial basado en los resultados de la presente investigación en la que se identificaron los elementos positivos y negativos de cada variable definida.

2.1.2. A nivel nacional

Álvarez (2022), maestría en Gestión de Servicios de la Salud, titulado *Clima organizacional y trabajo en equipo de los Profesionales de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022*, realizado para la Universidad Cesar Vallejo, objetivo general hallar la relación entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico, el método utilizado fue hipotético-deductivo, el nivel fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra fue estimada por fórmula para cálculo muestral de modo que la población estuvo compuesta por 80 profesionales de enfermería de un Instituto pediátrico, 2022, en quienes se ha estudiado las variables clima organizacional y trabajo en equipo, la técnica utilizada fue la encuesta virtual, empleando dos instrumentos, el primero fue cuestionario sobre el clima organizacional y el segundo sobre el trabajo en equipo ambos con escala de Likert, de hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022; los resultados fueron: el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue 0.123, lo cual nos demuestra que existe una relación positiva entre variables; además, se encuentra en el nivel de correlación alta, con un nivel de significancia bilateral de $p=.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Concluyéndose que: El clima organizacional percibido se relaciona con el trabajo en el equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022.

Benites (2021), maestría en Gestión Pública titulado *Gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana 2021*, realizado para la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. El objetivo fue determinar la relación entre gestión administrativa y el clima organizacional de dicha Municipalidad; estudio descriptivo – correlacional y diseño no experimental, muestra de 74 personas, hipótesis general fue la relación es considerable entre la gestión administrativa y el clima organizacional, los resultados mostraron que la gestión administrativa es regular (30%) debido a que la planeación pocas veces los objetivos de la entidad están establecidos claramente y en concordancia con los lineamientos legales, asimismo, casi nunca se

establece apropiadamente las metas institucionales, la organización raras veces disponen de los recursos necesarios para alcanzar las metas, pocas veces los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral, en la Municipalidad los directivos pocas veces los encargados de las áreas y dependencias de la entidad lideran con ejemplo a los trabajadores bajo su cargo, las condiciones laborales nunca permiten el desarrollo de actividades, pocas veces el control en la Municipalidad han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los funcionarios y servidores, casi nunca la institución brinda autonomía para tomar propias decisiones, los trabajadores pocas veces son recompensados en proporción al desempeño, finalmente, pocas veces se incentiva a la comunicación recíproca con el propósito de evitar conflictos, concluyendo que, la gestión administrativa se relaciona con clima organizacional de manera considerable y significativa ($\rho=,848$; $\text{sig.}=0,000$).

Espinoza (2018), en la tesis de investigación *El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Martin Luther King, 2018*, realizado para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo fue el de establecer si existe correlación entre el clima organizacional y la calidad del servicio educativo en la unidad educativa Martin Luther King, periodo 2018, Lima; esta investigación fué de tipo no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance y diseño correlacional y de temporalidad transversal; trabajó sobre una muestra 690 estudiantes de educación superior y bachillerato; para la recolección de datos utilizó la técnica de la entrevista y dos cuestionarios; la hipótesis planteada fue “existe una relación directa significativa entre clima organizacional y la calidad del servicio educativo en la “unidad educativa Martin Luther King, periodo 2018”, desde la perspectiva de los estudiantes”, el resultado fue descrito y sometido al análisis estadístico de la prueba de correlación Spearman, concluyendo con un $Rho = 0.463$ que existe una correlación media positiva entre el clima organizacional y la calidad del servicio educativo, la gran mayoría de los alumnos están satisfechos y de acuerdo con la calidad del servicio de la educación., sin embargo se registraron deficiencias en la labor del personal administrativo.

Fernández (2022), en la tesis maestría titulada, *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año*

2021, realizado para la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. El objetivo fue Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021; esta investigación fué de tipo cuantitativo y de diseño no experimental; trabajó sobre una muestra de 285 trabajadores de dicha municipalidad; la hipótesis planteada fue “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021”, el resultado de la investigación es de 0.418** ; haciendo notar una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0.00, siendo menor a 0.05 que al interpretarlo se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), concluyendo que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021.

García (2022), tesis de maestro en Dirección de Empresas de la Construcción titulada, *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos en un Gobierno Regional – 2022*, realizado para la Universidad César Vallejo, de objetivo determinar la incidencia del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos en un Gobierno Regional; la hipótesis general fue el clima organizacional índice en la satisfacción laboral de los servidores públicos en un Gobierno Regional - 2022, esta investigación fué de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental – transeccional, con una población de 737 y muestra de 253 servidores; los resultados mostraron que el 47% de servidores percibieron un clima organizacional regular; donde el 32.8% se ubicó en indiferente, finalmente, el 46.6% de los trabajadores percibe que el clima organizacional se centró en bueno; del cual el 32% se ubicó en satisfecho. Concluyendo, el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los servidores públicos en un gobierno regional, 2022, un ($\rho=0.636^{**}$) y un $\text{sig.}=0.00$ inferior al 0.05, por ende, se acepta la H_a , lo que permite a mayor clima será una mayor satisfacción.

Holguín (2022), tesis de maestría titulado: *Trabajo en equipo y clima organizacional en el Servicio de Nefrología de un hospital asociación publico privado, nivel III - 2019*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima, el objetivo fue

determinar la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en dicho hospital, estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño observacional, de corte transversal, con una población de 76 colaboradores y una muestra de 64 colaboradores, de hipótesis, no existe relación entre trabajo en equipo y clima organizacional en el servicio de nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III – 2019, obteniéndose como resultados que el trabajo en equipo y el clima organizacional, junto con sus dimensiones presentaron niveles bajos en un 64.1% y 79.88%, respectivamente, que la percepción de trabajar con otras personas no eran consideradas como positivo ni importante para realizar tareas complicadas, también el poco interés en la institución del trabajo en equipo desde la perspectiva del colaborador, sobre los niveles de motivación, liderazgo y satisfacción laboral son percibidos también como deficitarios y bajos en el servicio de nefrología, que terminan por afectar el clima organizacional; se concluyó que existe significancia estadística por la correlación alta entre ambas variables con un $r=0,770$; aceptándose la hipótesis alterna señala que si existe relación o concordancia entre trabajo en equipo y clima organizacional en el servicio de nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III – 2019, recomendándose la implementación de Buenas Prácticas de Mejora.

Niño de Guzmán (2018), tesis de maestría titulado: *El clima organizacional y la calidad de atención de la sede central EsSalud, 2018*, realizado para la Universidad Cesar Vallejo -Lima, de objetivo establecer si existe relación entre el clima organizacional y la calidad de atención en dicha sede central, la hipótesis general planteada fue: ¿Existe relación significativa entre clima organizacional y la calidad de atención en la sede Central de EsSalud?, el resultado de Rho de Spearman de 0.592 señaló que existe un nivel positivo moderado de correlación entre dichas variables lo que confirma que existe relación significativa entre clima organizacional y calidad de servicio entre los colaboradores de dicha Sede Central, la relación es directa y se afirma que: a mayor clima organizacional, mayor será la calidad de servicio, concluyendo de que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la calidad de atención recomendándose a la Sede Central de EsSalud, impulsar iniciativas, compromisos, cooperación y confianza en las relaciones interpersonales y en los grupos de trabajo, para la mejora continua en el clima organizacional y calidad de atención de sus colaboradores.

Palacios (2022), tesis de maestra en Administración de la Educación titulada *Clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa, Lima 2021*, realizado para la Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en docentes de una institución educativa; la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre clima organizacional y el conjunto de personas en docentes de una institución educativa, esta investigación fué de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, población y muestra de 40 docentes, se recabo los datos con la técnica de encuesta y como instrumento dos cuestionarios, la confiabilidad se dio mediante el alfa de Cronbach de índice de 0,958 y 0,975, los resultados obtenidos por medio de la correlación de Spearman, permitieron afirmar que existe correlación entre clima organizacional y el trabajo en equipo con un $Rho = 0.668$ y una $sig = 0.000$ menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que es significativa, positiva y moderada, es decir, si el clima organizacional es el apropiado entonces el trabajo en equipo es eficiente, y viceversa.

Palacios (2021), tesis de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud titulada *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es Salud, 2021*; Universidad César Vallejo. El objetivo fue hallar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo trabajadores de salud del Hospital en mención, la muestra fue de tipo censal en 60 trabajadores, técnica de encuesta de 24 preguntas, con una confiabilidad de 0.672 para la variable clima organizacional u 0.713 para la variable trabajo en equipo con el programa SPSS 25, de tipo aplicada de diseño no experimental transversal; la hipótesis general fue: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021, Los resultados hallaron que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0.218, lo cual indica que existe una relación positiva entre variables; además, se encuentra en el nivel de correlación moderada, con un nivel de significancia bilateral de $p=.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que: El clima organizacional se relaciona con el trabajo en el equipo de los trabajadores de la salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, Lima, 2021

Salazar (2017), tesis de maestra en Gestión pública titulada *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash-Sede Huaraz, 2016*, realizado para la Universidad César Vallejo. El objetivo fue el de establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de dicho Gobierno Regional; la hipótesis general fue el clima organizacional tiene relación significativa con el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de dicha sede, esta investigación fué de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra piloto de 21 trabajadores de la Ugel Huaraz con características similares al estudio, se empleó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta; se realizó el análisis de Coeficiente de Cron Bach, obteniéndose un $\alpha = 0.91$ para la variable clima organizacional y un $\alpha = 0.89$ para la variable trabajo en equipo, lo que se confirmó que existe una confiabilidad alta del instrumento. Se aplicó una muestra a 105 trabajadores del Gobierno Regional y para el análisis de la contrastación de la hipótesis se utilizó el estadístico Chi cuadrado (X^2), los resultados fueron: el valor Chi calculado $95,411 > 9,488$ valor Chi tabular, dicho valor se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y concluye que existe relación entre clima organizacional y trabajo en equipo, por lo tanto a mejor clima organizacional mejor desarrollo del equipo de trabajo.

2.1.3. A nivel regional

Condori (2022), en la tesis: *Clima Organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022*, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022. El enfoque de investigación fue cuantitativo, básico no experimental por su diseño de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal y una muestra de 62 trabajadores del POLPOL, de hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa del Cusco, los resultados que se evidencia en virtud de la prueba correlacional de Spearman, se obtuvo una valoración de 0.728, que expone que hay una alta correlación entre las variables estudiadas, de tal manera que altos niveles de clima organizacional se asocian con altos

niveles de trabajo en equipo. Concluyendo que ambas variables clima organizacional y trabajo en equipo presentan relación directa y significativa en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco en el período 2022,

Córdova (2018), en la tesis: *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica*, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica. El método de estudio fue el científico; el tipo de estudio fue no experimental de nivel Correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Para el presente estudio se tuvo una población de 70 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores considerados como docentes de la Red Tayacaja de la Región Huancavelica, de hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica, los resultados obtenidos son: Que hay un correlación muy baja ($r_s = 0.107$) y no significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica en el año 2018. Encontrando así que el 64.4% percibe un buen clima organizacional y solo un 13.3% tiene satisfacción laboral en dicha institución. Se concluye que no existe relación significativa, pero si una correlación muy baja entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ($p=0.236$) ($0,236 > 0,05$); Rho de Spearman de 0,180; en el personal de la Red de salud de Tayacaja en la Región Huancavelica.

Estrella (2023), en la tesis: *Clima Organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA – Pasco 2021*, realizada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco. Objetivo general: Identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Pasco. 2021. Método de estudio básico descriptivo correlacional introspectivo retrospectivo de corte transversal realizado en 47 trabajadores seleccionados al azar estratificado de las oficinas de la DIRESA Pasco, con criterios de inclusión y exclusión; se aplicó una entrevista autorregistrada en dos cuestionarios, de hipótesis general: Existe relación directa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Por tanto: Si el clima laboral es favorable

influye en mejores desempeños laborales de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud, los resultados de clima organizacional favorable en promedio con 51.1% con mayor frecuencia en la Innovación organizacional (57.5%); Los indicadores de clima organizacional Favorable fueron: Confiante en trabajo en equipo con 70.2%, reconocimiento por hacer las cosas diferentes (59.6%), autonomía para la actuación 70.2%, apoyo para aceptación en el equipo de trabajo (59.6%), innovación de la misión de la institución (70.2%); concluyendo que existe relación estadística significativa entre las variables (X²c 23.0) es decir a mayor nivel del clima organizacional mejor desempeño laboral del trabajador.

Gaspar (2022), en la tesis de investigación *Clima organizacional y calidad de servicio en docentes de la institución educativa Teresa de la Cruz-Huancavelica*, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y calidad de servicio en una muestra de 30 docentes, de la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica, investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño transversal y se demuestra la siguiente hipótesis de investigación: Existe una correlación moderada entre clima organizacional y calidad de servicio en docentes de la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica 2021; el resultado estadístico de Rho de Spearman $r_s=0.543$ determino que existe una correlación moderada con significancia de $p = 0,002 < 0,05$ entre estructura organizacional y calidad de servicio de los docentes en la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica 2021, se concluye que existe relación directa y moderada entre clima organizacional y calidad de servicio, donde el 73,4% de la muestra consideran favorable el clima organizacional y el 73,3% consideran bueno la calidad de servicio.

Matamoros (2018), en la tesis: *El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica - 2018*, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el Trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho”– Huancavelica, 2018?, investigación de diseño descriptivo correlacional, de población 85 docentes y se tomó como muestra 30 docentes, de hipótesis: ¿El Trabajo en equipo se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria

de Ayacucho” - Huancavelica, 2018. Al momento de la contrastación se dirigió hacia la hipótesis nula, siendo: ¿El Trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el clima laboral en los docentes de la I.E. “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica, 2018; el resultado de la correlación localizada es 0,92 que se interpreta como una correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es $P(t > 12) = 0,0 < 0,05$, ello indica que la correlación es significativa. El 93,3% de profesores sostienen que el trabajo en equipo es beneficioso y el 6,7%, sostiene que es muy beneficioso; asimismo el 26,7% afirman que el clima laboral es desfavorable y el 73,3% es favorable, concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral en los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018.

Miranda (2017), en la tesis de investigación *Análisis comparativo del Clima y Cultura Organizacional entre el personal militar y civil que labora en el Ala Aérea N° 3-Año-2017*, realizada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El objetivo fue el de buscar, valorar y resaltar la importancia del estudio del clima y la cultura organizacional en el desarrollo de la gestión de las instituciones públicas y privadas contemporáneas; esta investigación fue de tipo descriptivo y nivel explicativo; para ello seleccionó una muestra de 150 militares y 80 Civiles que laboraban en el Ala Aérea N°3; para la recolección de los datos utilizó la técnica de entrevista personal y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario validado para ambas variables; llegando a la conclusión que la cultura y clima organizacional tiene una evaluación por mejorar, es decir en cuanto al personal militar resulta una evaluación saludable, sin embargo, para el personal civil, muestra una evaluación no saludable que muestra claramente la insatisfacción del personal y la cultura y clima organizacional en la institución es no saludable para los empleados civiles, es decir el trabajo según su percepción no es valorado.

Roque (2022), tesis de maestría titulada: *Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022*, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de Salud Pampa Cangallo en Ayacucho, 2022, investigación de tipo básica de diseño no experimental, corte transversal, de hipótesis de

investigación: Existe relación significativa entre el clima organizacional en la eficiencia laboral en un Centro de Salud en Ayacucho en el año 2022; el resultado confirmó que existe relación muy significativa y positiva débil en el rango de 0.464 y por lo tanto se acepta la hipótesis entre las variables clima organizacional y la eficiencia laboral, en un nivel de confianza del 99%, concluyendo que a nivel descriptivo el clima organizacional fue medianamente favorable con un 65,3% y en cuanto a la eficiencia laboral se aprecia que el 46,9% de los trabajadores encuestados de un centro de salud en Ayacucho presentaron una eficiencia laboral buena.

Pichiule (2019), en la tesis de investigación *Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región de Huancavelica*, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El objetivo central fue determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región Huancavelica, investigación de tipo básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. El método que se aplicó fue el científico, con una población conformada por los docentes de las IIEE pública de la región Huancavelica, con un grupo muestral constituido por 410 docentes, seleccionado por muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, la hipótesis de investigación: Existe una relación de directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la de la Región de Huancavelica; el resultado estadístico para la contrastación de la hipótesis fue con la Rho de Spearman que dio como resultado: 0,310 y con grado de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05 ($\alpha=0,05$), por lo que se tomó la decisión de rechazar a la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, como conclusión se determinó que existe una relación baja, directa y significativa entre las variables de estudio clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región de Huancavelica.

Quispe, M. (2021), tesis *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca. Arequipa 2021*, realizada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El objetivo fue establecer la relación entre clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca; la investigación fue de tipo descriptivo con diseño correlacional de corte transversal, de técnica la entrevista y

como instrumento la encuesta; el estudio se realizó en 57 profesionales y no profesionales de salud; de hipótesis es probable que el clima organizacional se relacione con el trabajo en equipo el personal de salud de la Microred Alca. Resultados: La población tuvo la edad del 29,8% pertenece al grupo etario de 25 a 29 años, el 63.2% son de sexo femenino, el 63.2% son soltero(a), el 61.4% son contratados(as) y el 57.9% del personal de salud tiene de 1 a 5 años de tiempo de servicio. En cuanto al clima organizacional el 66.7% refieren que esta por mejorar, en el indicador cultura organizacional, el 52.6% es saludable. En el trabajo en equipo el 56,1% refiere que es alto, en la dimensión identidad el 57.9% refiere que es alto, en la dimensión comunicación el 54.4% refiere que es medio. Se concluyó: Al relacionar el Clima Organizacional y Trabajo en Equipo en el Personal de Salud de la Microred Alca, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una relación moderada.

Tolentino (2018), en la tesis de maestría; *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Micro Red de Salud Ninabamba La Mar Ayacucho 2018*, realizada en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores de la Micro Red de Ninabamba. La Mar Ayacucho 2018, La metodología de investigación fue cuantitativa, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, población y muestra fue de 30 trabajadores, encuesta para la recolección y el instrumento fue el cuestionario, de hipótesis general: Existe relación directa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la Micro Red de Ninabamba. La Mar 2018, los resultados demostraron que existe una relación directa moderada entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de $Tau_b = 0,552$; igualmente existe relación directa moderada entre las variables dimensión estructura organizacional y satisfacción laboral con valor de $Tau_b = 0,631$; concluyendo que el clima organizacional tiene relación directa moderada con la satisfacción laboral en la Micro Red de Ninabamba de La Mar 2018, cuyo valor de $Tau_b = 0,552$, entre tanto siendo el valor de $p=0,002$ que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

El clima organizacional nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno (García, 2009), citado por Ganga, F, Piñones, M. & Saavedra, L. (2015), en la actualidad este concepto tiene gran relevancia en el éxito de muchas organizaciones y existen diversas teorías tales como:

El clima organizacional es el ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc. Chiavenato (2001 p. 314).

Pedraza y Bernal (2018) citado por Álvarez (2022), definen el clima organizacional como idea compartida entre el recurso humano de una determinada institución y su entorno de trabajo, así como las conductas que son reconocidas y retribuidas en el ambiente organizacional, las cuales van a influenciar en las posturas de los colaboradores de la organización. (p.13)

Likert (1998), citado por Sabastizágal (2016), Clima organizacional es: *la forma en que los trabajadores perciben a su organización en sus diferentes aspectos, a través de las experiencias, las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, la forma de identificarse con la institución, la forma de la distribución, el manejo patrimonial, la estabilidad laboral, y los valores bajo principios sólidos, dentro de la organización.*

Orbegoso (2010), citado por Sabastizágal (2016), clima organizacional es el ocurrir de una organización o de una de sus elementos visiblemente específicos, sucede que en toda organización existe interacción de información por lo que se percibe una serie de conocimientos en el ambiente que lo rodea. A través de esta información conceptualizamos de manera global a través de instrumentos como los cuestionarios o las

entrevistas, se puede conocer cómo se representan o califican entre los integrantes de una organización que tiene un solo objetivo en común.

Méndez (2006) mencionado por Tarazona (2015), el clima organizacional es producto de la percepción del trabajador de acuerdo a las circunstancias en que se encuentra en el proceso de interacción social, el cual es expresado a través de variables: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación, conocimiento, grado de colaboración y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y desarrollo eficiente en el trabajo, que constituyen variable de gran importancia en las relaciones interpersonales entre los integrantes de una organización, independientemente de su cargo o función.

Goncalves (1997) mencionado por Tarazona (2015), el clima organizacional es el ambiente o lugar que lo envuelve un conjunto de características o atributos que son propiamente de un ambiente de trabajo. El talento humano tiene una serie de particularidades que explotar en el ambiente que lo rodea y tiene relación con el comportamiento de las mismas, con la forma de desarrollar su trabajo e interrelacionarse, con su compromiso a la institución, con el desarrollo de liderazgo, con las herramientas que utiliza para el desarrollo de cada una de sus actividades. El clima organizacional interviene en los factores del sistema organizacional: estructura, liderazgo, toma de decisiones, y estilos motivacionales que repercuten sobre la organización: productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc., finalmente de lo mencionado líneas arriba se concluye: que el clima organizacional está dado por los discernimientos que tiene el trabajador acerca de la organización, vale decir cómo los trabajadores y directivos perciben a su organización.

Shreedevi & Bharamanaikar (2017) citado por Benites (2022) el clima de una organización constituye “un conjunto de propiedades o características del entorno interno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de una organización, que influyen en la vida de los mismos”, asimismo, los investigadores del clima organizacional Montoya, et al (2017) afirmaron que “las creencias y valores compartidos de los miembros de la organización constituyen el entorno laboral percibido” (p. 14).

Estos dos conceptos son de gran importancia para el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los miembros de una organización pública, privada o castrense.

Zapata (2000) se refiere como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional. Es decir que dentro del clima organizacional se identifican los elementos y métodos de diagnóstico utilizados en las organizaciones, los cuales permitirán realizar una evaluación que muestre la actitud hacia la organización por parte de los trabajadores al tiempo que contribuyan al desarrollo y cambio, asimismo en la actualidad el clima organizacional es el pilar fundamental para determinar un análisis situacional del recurso humano de una organización y apoyo al diagnóstico para mejorar los procesos en beneficio de la producción y el éxito en general.

El cuestionario muy difundido de Litwin y Stringer, consta de nueve dimensiones (Salazar, 2017):

Estructura organizacional Reglamentos, deberes y normas que la organización establece, según son percibidas por sus miembros., jerarquías, leyes, etc.

Responsabilidad (empowerment) es la forma de cómo se percibe a la organización otorgando responsabilidad y autonomía a sus miembros, un sentimiento positivo a su entorno.

Recompensa Es conocimiento de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo. Se utiliza más el premio que el castigo y el motivador.

Desafío Es la forma en que se enfrentan a la organización para lograr los objetivos.

Relaciones Los miembros de la organización conocen la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre los pares, jefes y subordinados.

Cooperación los miembros de la organización hacen referencia al apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares Los miembros de la organización ponen énfasis en las normas de rendimiento.

Conflicto es el grado de tolerancia que puede tener un miembro de la organización.

Identidad Es la sensación de compartir los objetos personales con los de la organización.

Brunet (1987), indica en otro cuestionario las 11 dimensiones desarrollado por Pritchard y Karasick (Salazar, 2017) que son:

Autonomía Es el grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Conflicto y cooperación Es el nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo, en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.

Relaciones Sociales Conoce del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.

Estructura Son las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.

Remuneración Es la forma en que se remunera a los trabajadores como los salarios, los beneficios sociales, etc.

Rendimiento Es la contingencia de rendimiento/ remuneración o, en otros términos, de la relación que existe entre la remuneración y el trabajo.

Motivación Son los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.

Estatus Son las diferencias jerárquicas de superiores y/o subordinados.

Flexibilidad e innovación Es la voluntad de una organización de experimentar nuevos sucesos y cambiar la forma de hacerlas.

Centralización de la toma de decisiones Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Apoyo Es el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

2.2.2 Trabajo en equipo

Fernández et. al (2021), citado por Álvarez (2022), define al trabajo en equipo como “una nueva forma de entender la eficacia y la relación entre los trabajadores que

desempeña alguna labor organizada, con la finalidad de alcanzar el objetivo prevalente utilizando la disciplina con la manera de incorporar un concepto colectivo a través de la charla y el debate”. (p.14).

Mohrman, Cohen y Morhman (1995), citado por Espinoza (2019), “definen un equipo como un grupo de individuos que trabajan juntos para producir un producto o servicio, en el que todos son responsables mutuamente. Se plantean uno o varios objetivos compartidos y se definen interdependientes en sus logros, ya que sus interacciones producen el resultado colectivo. Se argumenta que los grupos difieren de los equipos porque realizan sus tareas de forma independiente y, a veces, también competitivamente” (Sullivan y Garland, 2010) (p.22).

Salcedo (2020), varios autores, como Robert Kaplan, Peter Drucker, Kenneth Blanchard, Jon Katzenbach, Tom Peters, Michael Hammer y Robert Blake, indican que el factor esencial para el éxito de una organización es la plena participación de todos sus miembros, ya sea niveles superiores o nivel operativo, de la misma manera muchas organizaciones públicas y privadas de nuestro territorio realizan esfuerzos por optimizar sus procesos de administración del recurso humano con enfoques multidisciplinarios, pues el recurso humano es de importancia transversal en cualquier organización.

Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, Lazzara (2015) citado por Mendoza (2019) “Un grupo de 2 o más personas que interactúan, dinámicamente, interdependientemente y adaptivamente con el fin de llegar a una meta/objetivo/misión en común.” (p.206).

Peter Drucker (2002) citado por Salazar (2017), “El trabajo en equipo se fundamenta en las 5 “C”: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso”.

Complementariedad Katzenbach (2000), término Complementariedad “involucra la sinergia de los integrantes del grupo. Es el resultado de la suma de cada persona que actúan concertadamente. El objetivo del equipo es aprovechar las diferencias para establecer una mayor complementariedad y sinergia” (p.85).

Coordinación Cruz (2005) citado por Salazar (2017) *La coordinación es un elemento indispensable del trabajo en equipo que no es otra cosa que trabajo colectivo coordinado en la que los integrantes intercambian experiencias, comparten roles y funciones, para alcanzar objetivos comunes al realizar trabajos conjuntos* (p.04).

Comunicación Rivas (2009) citado por Salazar (2017) *la comunicación es el correcto y responsable uso de todos los elementos y canales de la comunicación; Los equipos se conforman en torno a un objetivo que debe alcanzarse en un tiempo determinado, con una buena planificación y una buena organización, a eso se le llama coordinación de acciones. Y la coordinación de acciones comienza por la comunicación* (p.03).

Confianza Estella de Noriega (2020) define la confianza como una cuestión dependiente del grado de bienestar que tenerla o no produzca en un individuo. Es, pues, una cuestión de warm glow. Es, en este sentido, una cuestión moral, al menos en su dimensión general. La confianza se afianza no tanto por lo que ello pueda acercarnos a la satisfacción de nuestros intereses más concretos, sino porque nos produce un cierto grado de bienestar y confort personales, sin embargo, es difícil de conseguir, pero muy fácil de perderla, en el marco de las relaciones interpersonales.

Compromiso Referente al compromiso, Rojas (2010) citado por Salazar (2017), alude que el principal factor para lograr el compromiso en los equipos, es la participación activa, así como la eficiencia y la eficacia (efectividad), de esta manera se sentirán incluidos en la visión de una institución (pública y/o privada) siendo vital para que tenga éxito; muchos de nuestros ciudadanos desconocen la visión de nuestro país por lo tanto es difícil generar un compromiso con el país.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la cooperación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

Existe relación significativa entre la recompensa y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

Existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

Existe relación significativa entre las relaciones sociales y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

2.4 Definición de términos

Ala rotatoria “Aeronave de alas giratorias (una aeronave más pesada que el aire) en la cual las fuerzas de sustentación se logran mediante el giro de alas o palas, que forman parte del rotor, alrededor de un eje fijo, en el Ejército del Perú se denomina ala rotatoria a los helicópteros”. RE 320-5 Términos Militares Diccionario-Ejército del Perú (1973 p.108)

Alumno piloto “En el Ejército del Perú es aquel Oficial que se encuentra realizando del Programa de Aviador del Ejército (PAE) el cual tiene una duración de dos (02) años académicos; el primer año se realiza la escuela de tierra y el segundo año realiza la escuela de vuelos”. RE 320-5 Términos Militares Diccionario-Ejército del Perú (1973 p.159)

Clima organizacional “Ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable,

malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.” Chiavenato (2001 p. 314).

Ejército del Perú “es una institución de las Fuerzas Armadas, dependiente del Ministerio de Defensa, responsable de organizar y preparar la fuerza para disuadir amenazas y proteger al Perú de agresiones, con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República. Se rige por la Constitución Política del Perú, su propia normativa, el presente Decreto Legislativo y demás normas legales pertinentes. Es comandado por el comandante General del Ejército del Perú, quien es designado por el presidente de la República conforme a la normativa específica, y depende del ministro de Defensa”. DL N° 1134 Artículo 15.

PAE Sigla utilizada que equivale al “Programa de Aviador de Ejército, es un curso de alta especialización realizado por el Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú (COEDE) a través de la Escuela de Aviación del Ejército dirigido para oficiales del grado de Alférez, Sub-Teniente y Teniente de Armas y egresado de la EMCH”. Guía del Estudiante de la Escuela de Aviación del Ejército (2021 p. 14).

Trabajo en equipo “Es el trabajo que genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado con esfuerzos de sus individuos que dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales; mientras que un grupo de trabajo es aquel que interactúa sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada uno de sus miembros a realizar el objeto de su responsabilidad.” Rivera (2016).

2.5 Identificación de variables

2.5.1 Variable 1: Clima organizacional

“Ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío,

incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.”. Chiavenato (2001 p. 314).

Dimensiones:

- 1) Cooperación
- 2) Recompensa
- 3) Motivación
- 4) Relaciones

2.5.2 Variable 2: Trabajo en equipo

Peter Drucker (2002) plantea la teoría de “Las 5 “C” del Trabajo en Equipo”, manifestando que "...los equipos se construyen al trabajar juntos y compartir una visión y un objetivo...el objetivo es lograr desempeños de equipo a todo nivel...El trabajo en equipo se fundamenta en las 5 “C”.

Dimensiones:

- 1) Complementariedad
- 2) Coordinación
- 3) Comunicación
- 4) Confianza
- 5) Compromiso

2.6. Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional (Se observará con el instrumento de investigación donde las dimensiones serán analizadas estadísticamente)			
		Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
	“Ambiente interno existente entre los miembros de una	Cooperación	Apoyo mutuo	1 y 2	Escala Nominal
		Recompensa	Recompensa recibida	3 y 4	Siempre

Clima organizacional Chiavenato (2001 p. 314)	empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.” Chiavenato (2001 p. 314).	Motivación	Aspectos motivacionales Organizaci ^o n	05, 06 y 07	Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca
		Relaciones	Ambiente de trabajo Buenas relaciones sociales	08, 09 y 10.	
Trabajo en equipo (Peter Drucker, 2002)	Plantea la teoría de “Las 5 “C” del Trabajo en Equipo”, "...los equipos se construyen al trabajar juntos y compartir una visión y un objetivo...el objetivo es lograr desempeños de equipo a todo nivel...El trabajo en equipo se fundamenta en las 5 “C”: complementariedad coordinación, comunicación, confianza y compromiso.	Complementariedad	Sinergia Habilidades	1,2 3 y 4	Escala Nominal Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca
		Coordinación	Líder Resultados	5,6,7 y 8	
		Comunicación	Comunicación abierta Componente esencial	9,10,11 y 12.	
		Confianza	Anteponer al éxito del equipo. Seguridad	13, 14, 15 y 16.	
		Compromiso	Consecución de objetivos Compromiso individual	17,18,19 y 20.	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Ámbito de estudio

El ámbito de estudio de la presente investigación es el personal de alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria AF-2022, de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, la cual forma parte de otras escuelas de especialización del Ejército y está ubicada en el aeródromo Cap FAP Hernán Turcke Podestá de la ciudad de Moquegua, su función general es “capacitar y perfeccionar pilotos militares, tripulantes y especialistas aeronáuticos, como programa de especialización militar, mediante una educación de

calidad en el campo de la aeronáutica, desarrollando competencias técnicas y tácticas especiales requeridas, por el sector operativo del EP, con responsabilidad social, así como promover la investigación para producir doctrina actualizada, que contribuya en el cumplimiento de los roles estratégicos del ejército.”

3.2 Tipo de investigación

Básico, porque está orientado a sustanciar las teorías ya existentes respecto a la dinámica de las relaciones de variable. Este estudio centra de forma teórica sus dimensiones correspondientes; según Hernández, Fernández y Baptista (2010), expresan “las investigaciones básicas son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

3.3 Nivel de investigación

Corresponde al nivel relacional o correlacional, pues contiene dos variables con una sola muestra de 30 oficiales-alumnos pilotos, cuyo estudio se lleva a cabo sin la manipulación de las variables, Carrasco (2006) y es una investigación descriptiva porque se refiere a las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad en un momento o tiempo determinado.

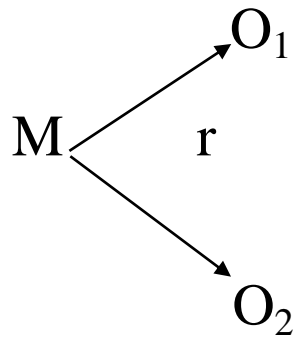
3.4 Método de investigación

Según Arias (2018) Método descriptivo relacional: “El método científico se define como conglomerado de tácticas y procedimientos que se emplean para lograr el objetivo de investigación” el método empleado es descriptivo correlacional, por que caracteriza las variables y sus dimensiones correspondientes.

3.5 Diseño de investigación

El diseño no experimental, correlacional transversal, “Es diseño correlacional de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizará en un mismo momento para que posteriormente se demuestre el grado de relación que existe entre las variables

considerados”. (Sánchez y Reyes 2017).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable clima organizacional

O₂ = Variable trabajo en equipo

r = coeficiente de correlación

3.6 Población, muestra, muestreo

3.6.1. Población

Según Hernández, (2010 p.174) población es “el conjunto total de sujetos que concuerden con las mismas características para la investigación” y está conformada por 30 oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú acantonada en la ciudad de Moquegua, 2022.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

ESTUDIANTES POR GRADOS	NÚMERO DE ESTUDIANTES
PAE XXXVI	10
PAE XXXVII	13
PAE XXXVIII	07

Fuente: Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

3.6.2. Muestra

Se considero el total de la población, constituida por treinta (30) oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria, que conforma una población censal numéricamente corta.

3.6.3. Tipo de muestreo

No probabilístico, intencional, porque no se ha utilizado ninguna fórmula numérica para determinar la muestra. Solo se requiere la cercanía del investigador con la población de estudio, se considero la muestra por la disposición de los oficiales alumnos pilotos de colaborar con la investigación.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Al respecto, Sánchez Claret (2008), citado por Fernández (2008), manifestó que la validación de un instrumento que aspire medir una de las variables, fueron validados por expertos en gramática, metodología y la especialidad del estudio a llevarse a cabo, donde los expertos realizan observaciones, que serán corregidas por el investigador, siendo así que para el presente estudio fueron validados por tres (03) expertos, en primera instancia y se sometió a una prueba piloto de 20 sujetos para poder verificar la coherencia y pertinencia de los reactivos o de las preguntas formuladas. Las características serán: 10 preguntas para la primera variable Clima organizacional y 20 preguntas para la variable Trabajo en equipo con respuesta múltiple: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre; en donde se les asignará un puntaje desde el 1 hasta el 5, por lo tanto, los instrumentos serán: El cuestionario de encuesta de clima organizacional y cuestionario de trabajo en equipo, fueron sometidos a la validez de expertos y a la confiabilidad del alfa de Cronbach.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial, mediante un cuestionario tipo encuesta, dichos datos fueron procesados mediante hoja de cálculo Excel 2016 y el empleo del programa informático estadístico SPSS de versión 23, se empleará el estadístico Rho Spearman para conocer el grado de correlación en las variables de las hipótesis.

3.8.1 Medidas de dispersión:

Desviación estándar y la varianza.

3.8.2 Medidas de forma:

Rho Spearman

3.9 Descripción de la prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis es una regla que especifica cuando se puede aceptar o rechazar una afirmación sobre una población dependiendo de la evidencia proporcionada por una muestra de datos, con los siguientes procedimientos:

- Planteamiento de las hipótesis estadísticas
- Identificación del estadístico de prueba
- Precisión del nivel de significancia al 0,05
- Los criterios de decisión para la prueba de hipótesis
- La decisión estadística
- Conclusión estadística

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de datos

Los resultados que se exponen a continuación establecen las generalidades del proceso de recolección de datos, los estadísticos descriptivos que presentan un conjunto de características del clima organizacional y del trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, ubicada en la ciudad de Moquegua, luego se procesó mediante prueba de hipótesis, contrastar las hipótesis de investigación y finalmente su respectiva discusión de resultados.

El instrumento de recolección de datos que se aplicó en esta investigación fue una guía de cuestionario, estuvo conformado por 30 ítems que me permitieron recoger datos de la dimensión de cooperación, recompensa, motivación y relaciones, del clima organizacional, en tanto que, las dimensiones de complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, recogen datos del trabajo en equipo.

El instrumento fue sometido al análisis de fiabilidad determinando un alfa de Cronbach de 0,806 que indica que el instrumento es altamente confiable y que es

apropiado para recolectar datos a través de los 30 ítems formulados a fin de conocer el comportamiento del Clima organizacional asociado al Trabajo en Equipo de los Oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, de Moquegua 2022.

A continuación, se detallan los estadísticos descriptivos del clima organizacional y del trabajo en equipo.

Clima organizacional

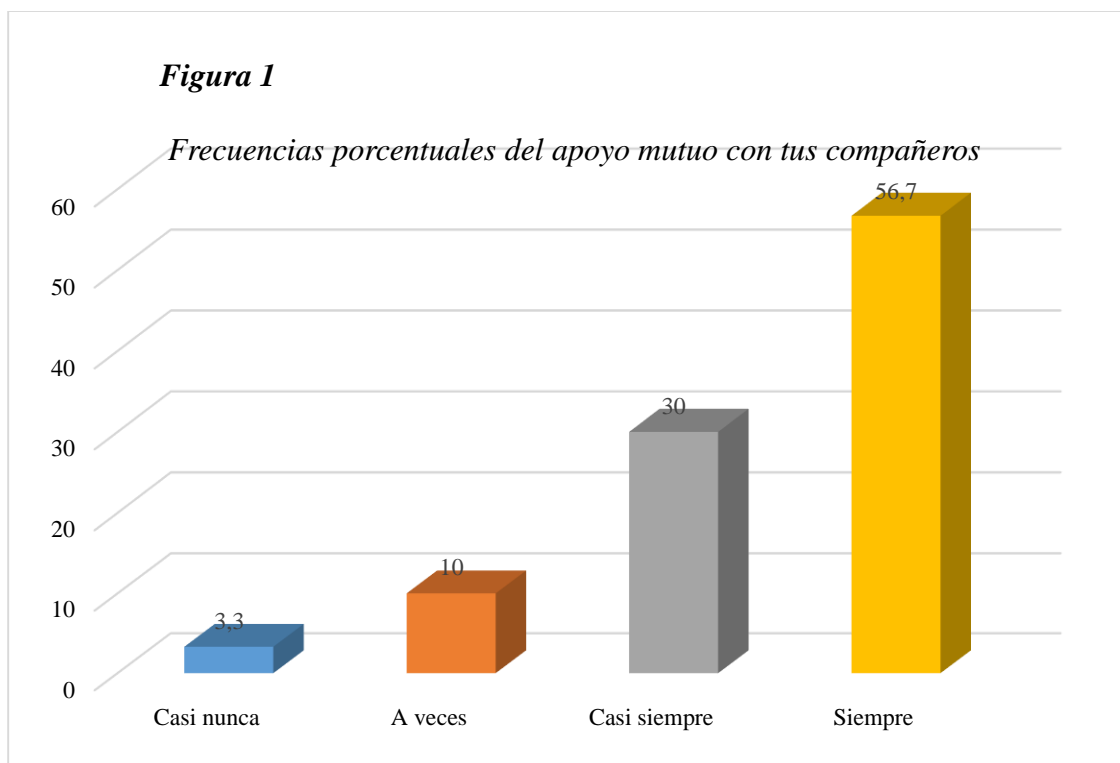
Características en la dimensión de cooperación

Tabla 1

Frecuencias del apoyo mutuo con tus compañeros

Apoyo mutuo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,3	3,3
A veces	3	10,0	13,3
Casi siempre	9	30,0	43,3
Siempre	17	56,7	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

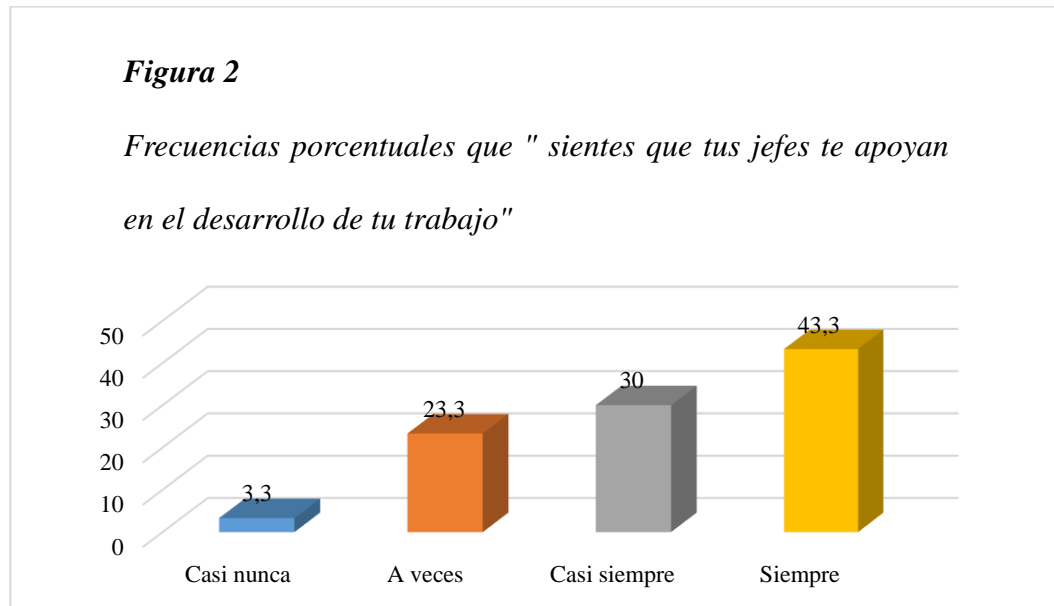
Los estadísticos estimados del apoyo mutuo con tus compañeros con los datos de la encuesta del clima organizacional, se muestran en la tabla 1 y figura 1, cuya orientación presenta mayor concentración de los porcentajes para las respuestas positivas que indican una preferencia hacia el apoyo mutuo con sus compañeros, donde un 10% menciona que a veces apoya a sus compañeros, un 30% de los entrevistados afirma que casi siempre apoya y un 56,7% menciona que siempre existe apoyo mutuo entre sus compañeros, solo un 3,3% menciona casi nunca hay apoyo mutuo con sus compañeros.

Tabla 2

Frecuencias que “sientes que tus jefes te apoyan en el desarrollo de tu trabajo”

Apoyo de jefes	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,3	3,3
A veces	7	23,3	26,7
Casi siempre	9	30,0	56,7
Siempre	13	43,3	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

Los estimadores porcentuales mostrados en la tabla 2 y figura 2 indica una marcada inclinación de la respuesta hacia una opinión favorable que experimentan los oficiales estudiantes que perciben que sus jefes le apoyan en el desarrollo de su trabajo, puesto que, un 23,3% menciona que a veces siente apoyo de sus jefes, un 30% menciona que casi siempre siente apoyo de sus jefes y un 43,3% afirma que siempre siente apoyo de sus jefes, en tanto que, solo un 3,3% afirma que casi nunca siente que sus jefes lo apoya en el desarrollo de su trabajo.

Características en la dimensión de recompensa

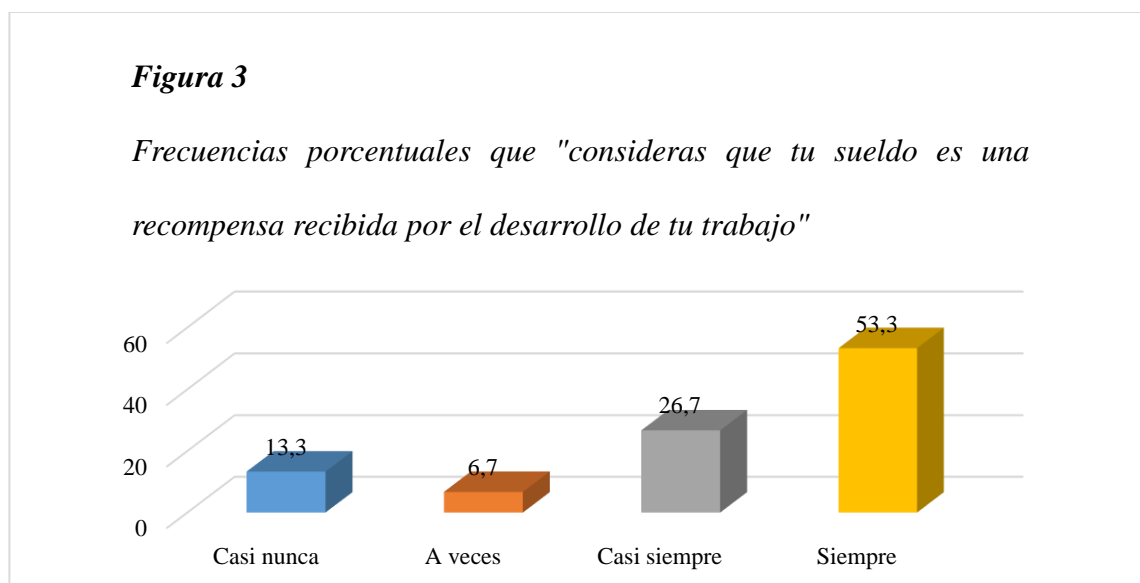
Tabla 3

Frecuencias que "consideras que tu sueldo es una recompensa recibida por el desarrollo de tu trabajo"

Sueldo es una recompensa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3
A veces	2	6,7	20,0
Casi siempre	8	26,7	46,7
Siempre	16	53,3	100,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

La tendencia observada en la tabla 3 y figura 3 señala que los porcentajes presentan un incremento significativo para las categorías positivas de la escala de Likert, lo que indica que existe por parte de los oficiales estudiantes que perciben que su sueldo es una recompensa recibida por el desarrollo de su trabajo, pues un 6,7% afirma que a veces considera que su sueldo es una recompensa, un 26,7% afirma que casi siempre su sueldo es una recompensa y el 53,3% menciona que siempre su sueldo es una recompensa recibida por el trabajo que realiza en beneficio del equipo, en tanto que, un 13,3% de los entrevistados casi nunca considera que su sueldo sea una recompensa.

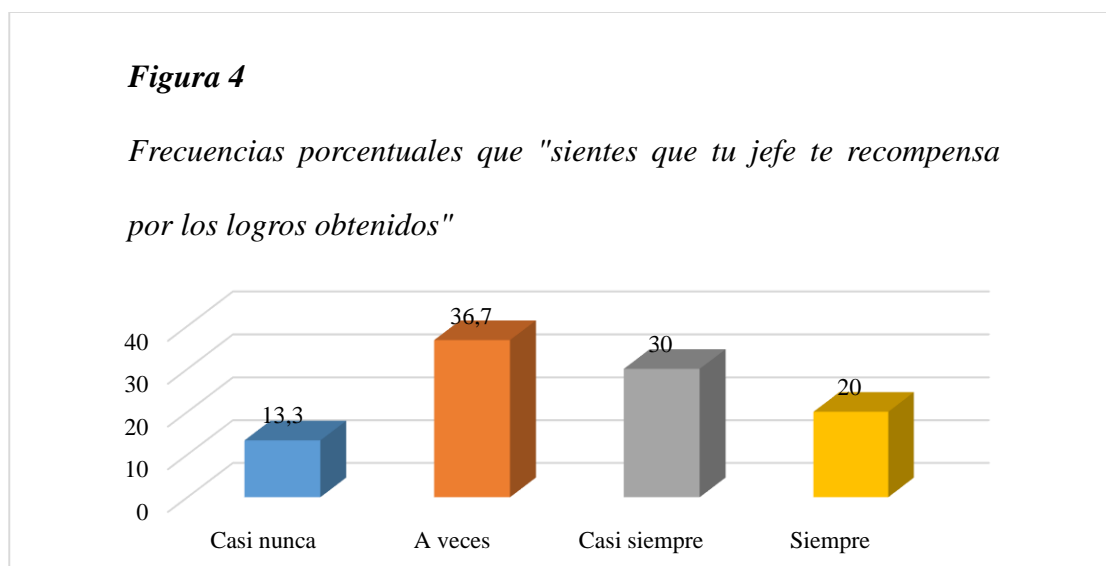
Tabla 4

Frecuencias que "sientes que tu jefe te recompensa por los logros obtenidos"

Tu jefe te recompensa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3
A veces	11	36,7	50,0
Casi siempre	9	30,0	80,0
Siempre	6	20,0	100,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

La distribución de los porcentajes de la tabla 4 y figura 4 tiene una concentración en las categorías positivas de la escala de Likert, indicando que los oficiales alumnos pilotos sienten que su jefe le recompensa por los logros obtenidos, con mayor incidencia en la categoría central de a veces con un 36,7%, con menor frecuencia se tiene para las categorías de casi siempre y siempre con un 30% y 20% respectivamente, en tanto que, un 13,3% menciona que casi nunca siente que su jefe le recompensa por los logros obtenidos.

Características en la dimensión de motivación

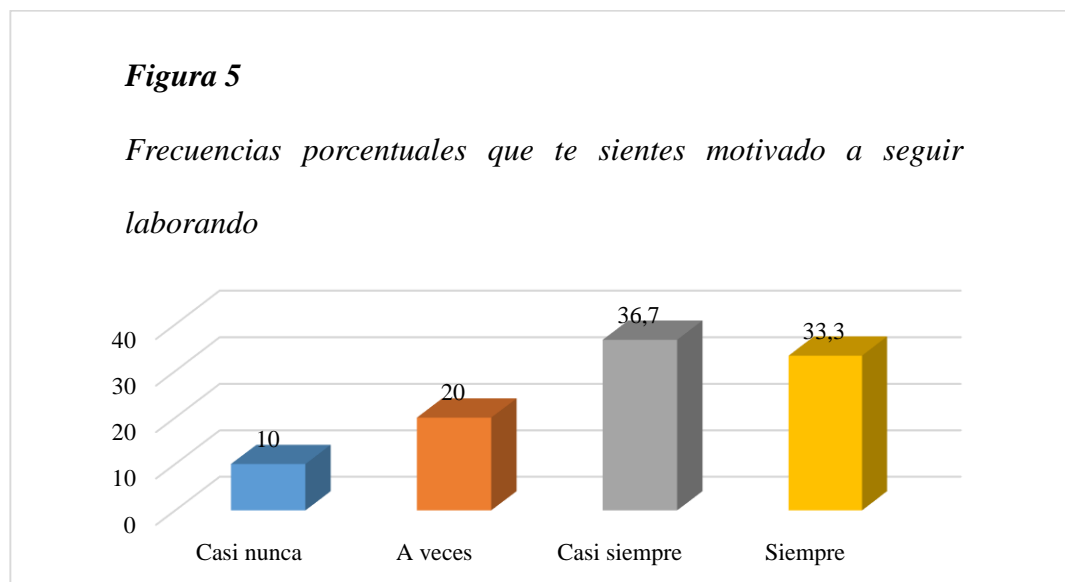
Tabla 5

Frecuencias que te sientes motivado a seguir laborando

Te sientes motivado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	10,0	10,0
A veces	6	20,0	30,0
Casi siempre	11	36,7	66,7
Siempre	10	33,3	100,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

Los porcentajes de la tabla 5 y figura 5, evidencian la presencia de la motivación que sienten los oficiales alumnos pilotos a seguir laborando en la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, puesto que, un 20% afirma que a veces se siente motivado, un 36,7% y 33,3% menciona que casi siempre y siempre respectivamente se sienten motivados a seguir laborando, en tanto que, un porcentaje mínimo de 10% menciona que casi nunca se siente motivado a seguir laborando.

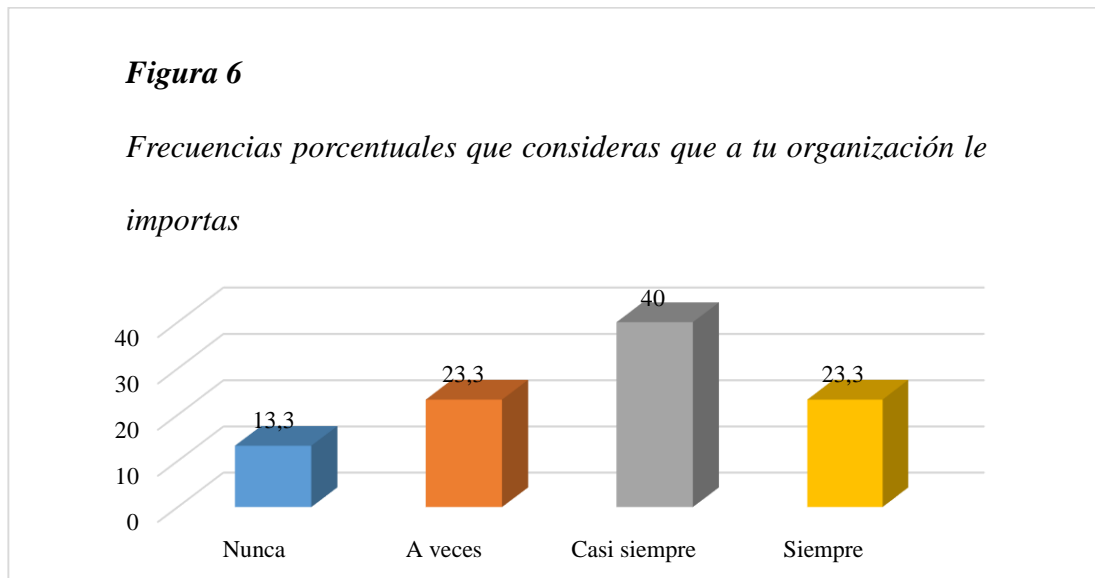
Tabla 6

Frecuencias que consideras que a tu organización le importas

Tu organización le importas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	13,3	13,3
A veces	7	23,3	36,7
Casi siempre	12	40,0	76,7

Siempre	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

Los estimadores porcentuales presentados en la tabla 6 y figura 6, revelan que el comportamiento de los oficiales alumnos pilotos es favorable a valorar su organización porque consideran que es importante, al respecto un 23,3% menciona que a veces considera que su organización es importante, un 40% afirma que casi siempre y un 23,3% menciona que siempre considera que su organización es importante, en tanto que, solo un 13,3% afirma que nunca considera que su organización sea importante.

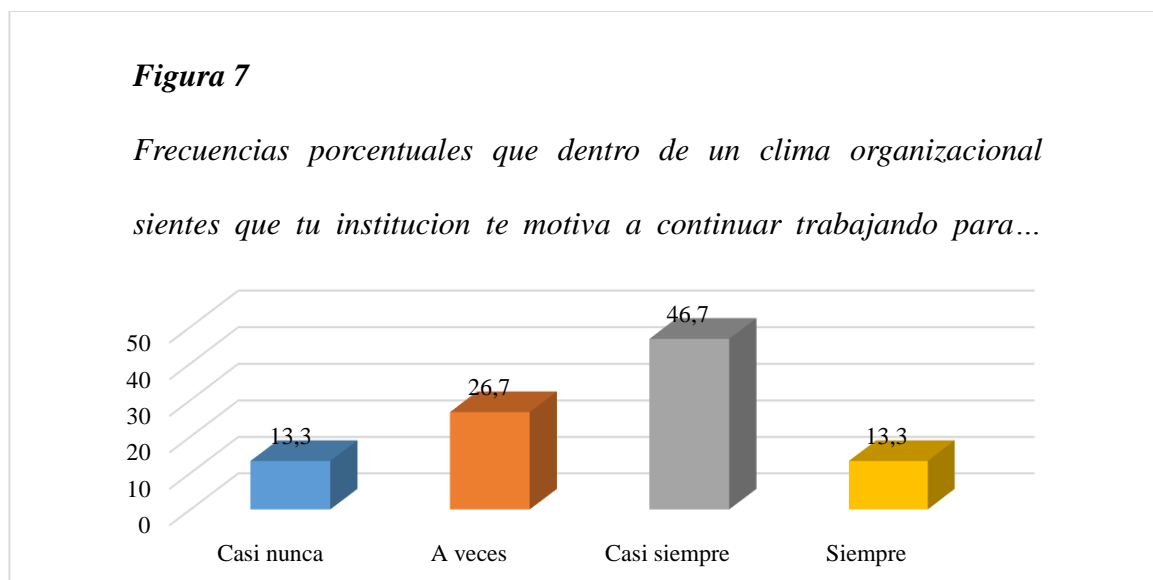
Tabla 7

Frecuencias que: “dentro de un clima organizacional sientes que tu institución te motiva a continuar trabajando para lograr los objetivos organizacionales”

Tu clima organizacional te motiva	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3

A veces	8	26,7	40,0
Casi siempre	14	46,7	86,7
Siempre	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

La distribución de porcentajes de la tabla 7 y figura 7, presenta una tendencia favorable para el logro de los objetivos institucionales, con relación a esto, un 46,7% de los oficiales alumnos pilotos mencionan con mayor incidencia que “casi siempre” sienten que su organización le motiva a continuar trabajando para lograr los objetivos institucionales, pero con menor incidencia un 26,7% y 13,3% afirman que a veces y siempre respectivamente sienten que su organización le motive a continuar trabajando hacia el logro de los objetivos organizacionales, en tanto que, solo un 13,3% menciona que casi nunca siente tal motivación.

Características en la dimensión de relaciones

Tabla 8

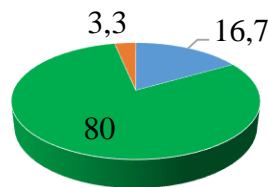
Frecuencias del ambiente donde desarrollas tu trabajo es adecuado

Desarrollas tu trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	5	16,7	16,7
Casi siempre	24	80,0	96,7
Siempre	1	3,3	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

Figura 8

Frecuencias porcentuales del ambiente donde desarrollas tu trabajo es adecuado



■ A veces ■ Casi siempre ■ Siempre

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

La tabla 8 y figura 8, presenta a través de los porcentajes que la dinámica de los oficiales alumnos pilotos genera un ambiente propicio para desarrollar su trabajo, sobre esto, un 80% afirma que casi siempre el ambiente para desarrollar su trabajo es adecuado, en tanto que, un 16,7% y 3,3% manifiestan que a veces y siempre respectivamente se genera un ambiente propicio para realizar su trabajo.

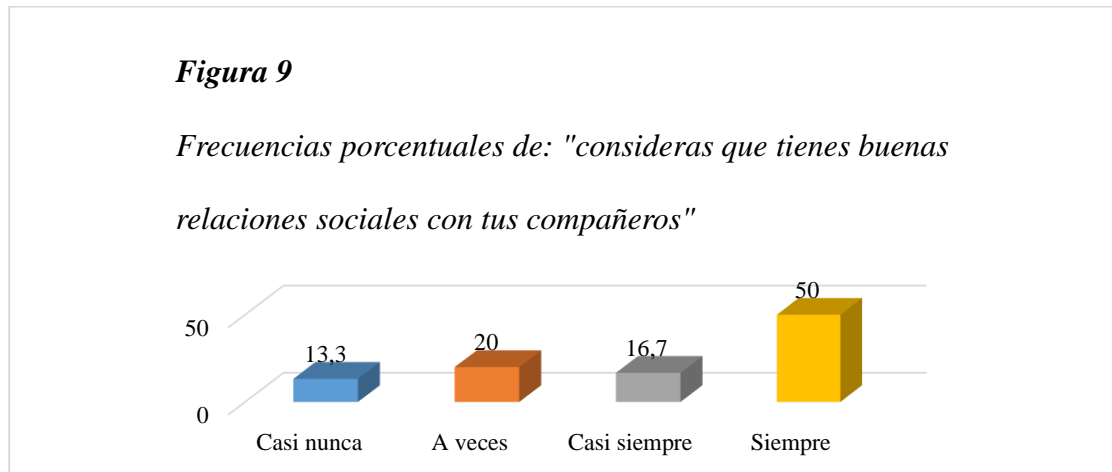
Tabla 9

Frecuencias de: "consideras que tienes buenas relaciones sociales con tus compañeros"

Tienes buenas relaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
--------------------------	------------	------------	----------------------

Casi nunca	4	13,3	13,3
A veces	6	20,0	33,3
Casi siempre	5	16,7	50,0
Siempre	15	50,0	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

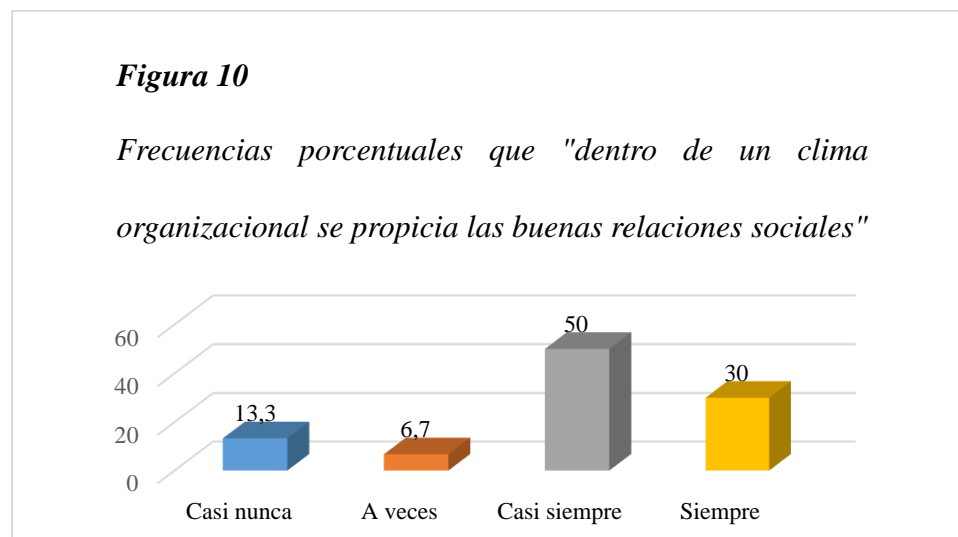
Los indicadores presentados en la tabla 9 y figura 9, demuestran que existe una tendencia propicia para las buenas relaciones sociales entre compañeros, debido a que, un 50% de los oficiales alumnos pilotos siempre consideran que tienen buenas relaciones con sus compañeros, un 20% y 16,7% de los entrevistados a veces y casi siempre respectivamente consideran que tienen buenas relaciones, en tanto que, un 13,3% afirma que casi nunca considera que tiene buenas relaciones.

Tabla 10

Frecuencias que “dentro de un clima organizacional se propicia las buenas relaciones sociales”

Se propicia las buenas relaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	13,3	13,3
A veces	2	6,7	20,0
Casi siempre	15	50,0	70,0
Siempre	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

Los porcentajes mostrados en la tabla 10 y figura 10, revela favorablemente que los oficiales alumnos pilotos perciben que dentro de un clima organizacional apropiado se propicia buenas relaciones sociales, puesto que, un 50% afirma que casi siempre dentro del clima organizacional se propicia las buenas relaciones sociales, un 6,7% y un 30% menciona que a veces y siempre respectivamente manifiestan que en el contexto de un clima organizacional adecuado se promueve buenas relaciones sociales, en tanto que, solo un 13,3% afirma que casi nunca se propicia tales buenas relaciones.

Trabajo en equipo

Características en la dimensión de complementariedad

Tabla 11

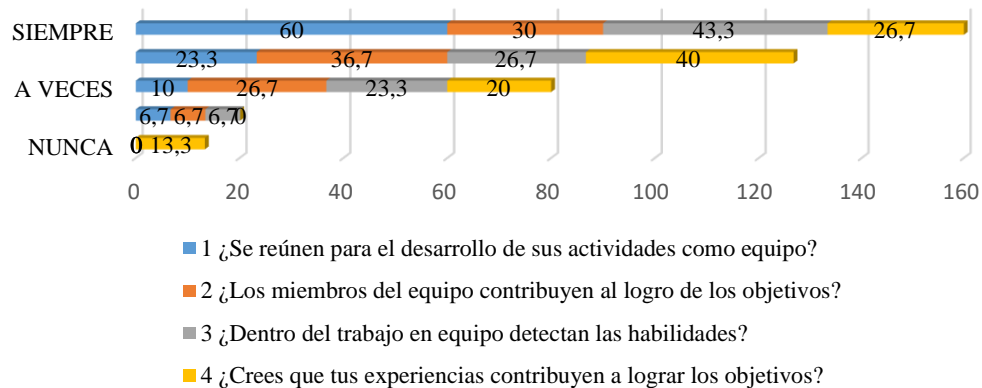
Frecuencias porcentuales de la acción de complementariedad del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

N°	COMPLEMENTARIEDAD	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
01	Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo	0,0	6,7	10,0	23,3	60,0
02	Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos	0,0	6,7	26,7	36,7	30,0
03	Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades	0,0	6,7	23,3	26,7	43,3
04	Creer que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos	13,3	0,0	20,0	40,0	26,7

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

Figura 11

Porcentajes de la acción de complementariedad del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército, Moquegua 2022



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

Los porcentajes acumulados sobre cada una de las modalidades de la escala de Likert de la tabla 11 y figura 11 revelan una tendencia favorable para las acciones de complementariedad del trabajo en equipo de los oficiales alumnos pilotos, pues los porcentajes oscilan en la escala de a veces a siempre con mayor incidencia en la modalidad de siempre; en consecuencia, esto indica que existe cierto hábito de los oficiales estudiantes a reunirse para el desarrollo de sus actividades como equipo, que contribuyen al logro de los objetivos, asimismo, se detectan habilidades dentro del trabajo en equipo y los participantes piensan que sus experiencias contribuyen a lograr los objetivos de la organización.

Características en la dimensión de coordinación

Tabla 12

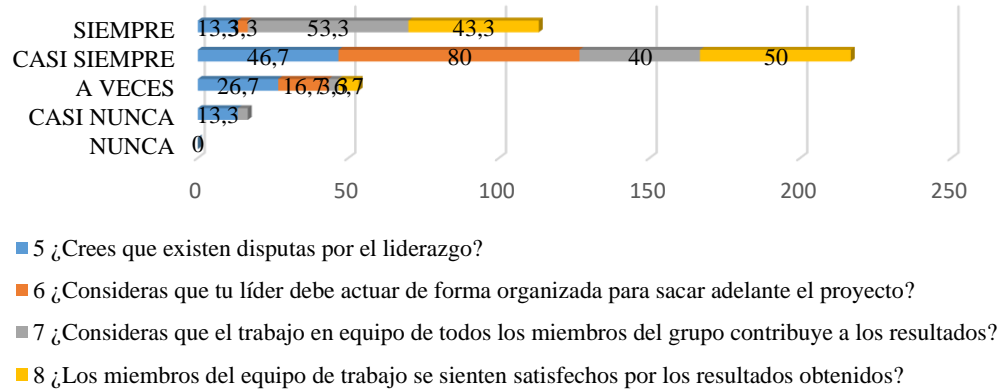
Frecuencias porcentuales de la acción de coordinación del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

N°	COORDINACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
05	Crees que existen disputas por el liderazgo	0,0	13,3	26,7	46,7	13,3
06	Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto	0,0	0,0	16,7	80,0	3,3
07	Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados	0,0	3,3	3,3	40,0	53,3
08	Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos	0,0	0,0	6,7	50,0	43,3

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

Figura 12

Porcentajes de la acción de coordinación del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

En forma similar, en la tabla 12 y figura 12 se observa que con respecto a la acción de complementariedad, los porcentajes acumulados sobre las modalidades de la escala de Likert, indica positivamente que las acciones de coordinación contribuyen a obtener resultados que ayudan al logro de los objetivos de la institución, dado que, con mayor incidencia los oficiales alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022, creen que “casi siempre” existen disputas por el liderazgo, debido que consideran que su líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto, además piensan que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados y los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos.

Características en la dimensión de comunicación

Tabla 13

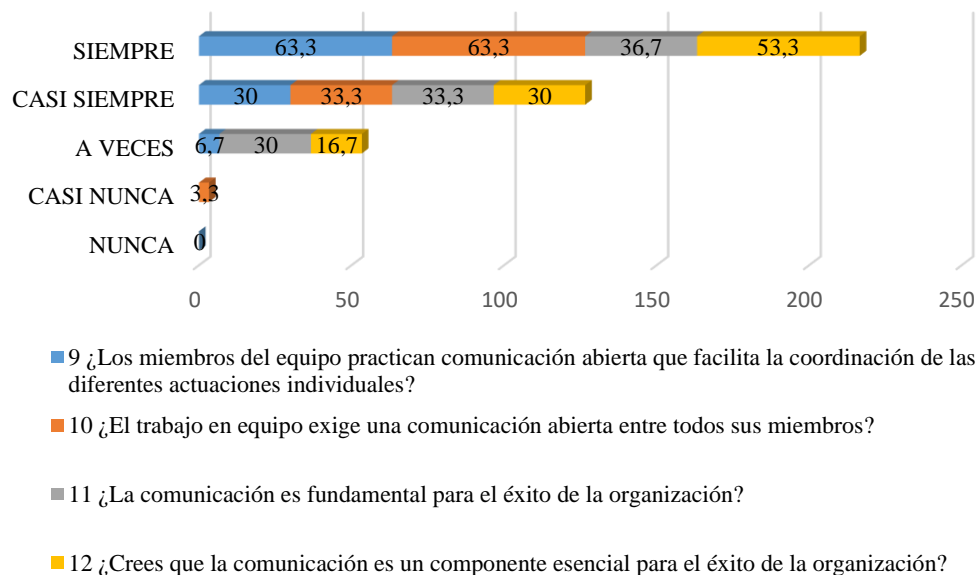
Frecuencias porcentuales de la acción de comunicación del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

N°	COMUNICACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
09	Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales	0,0	0,0	6,7	30,0	63,3
10	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros	0,0	3,3	0,0	33,3	63,3
11	La comunicación es fundamental para el éxito de la organización	0,0	0,0	30,0	33,3	36,7
12	Creer que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización	0,0	0,0	16,7	30,0	53,3

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

Figura 13

Porcentajes de la acción de comunicación del trabajo en equipo de oficiales alumnos de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

Análogamente, a las dimensiones anteriores del trabajo en equipo, en la tabla 13 y figura 13 se muestra las acciones de comunicación con una mayor concentración de los porcentajes acumulados para la escala de siempre seguida de casi siempre, lo que revela en forma favorable, que los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército miembros del equipo practican una comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales, además que, un adecuado trabajo en equipo exige comunicación abierta entre todos sus miembros, considerando que la comunicación es fundamental para el éxito de la organización y creen que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización.

Características en la dimensión de confianza

Tabla 14

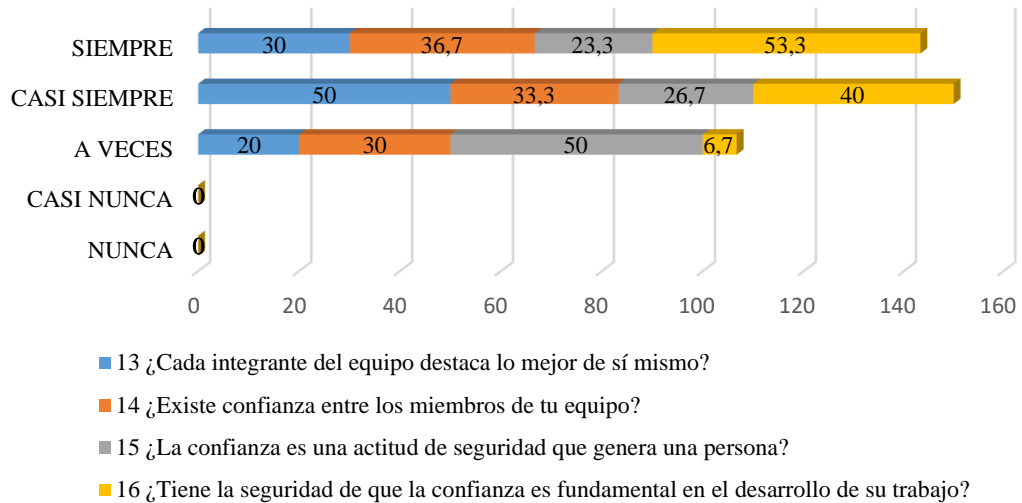
Frecuencias porcentuales de la acción de confianza del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

N°	CONFIANZA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
13	Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo	0,0	0,0	20,0	50,0	30,0
14	Existe confianza entre los miembros de tu equipo	0,0	0,0	30,0	33,3	36,7
15	La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona	0,0	0,0	50,0	26,7	23,3
16	Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo	0,0	0,0	6,7	40,0	53,3

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

Figura 14

Porcentajes de la acción de confianza del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

En la tabla 14 y figura 14, se muestra la tendencia favorable de las acciones de confianza, puesto que casi siempre y siempre los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú acantonada en la ciudad de Moquegua piensa que cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo, además, existe confianza entre los miembros de su equipo, consideran que es una actitud de seguridad que deviene de una persona y que la seguridad es confianza fundamental en el desarrollo de su trabajo.

Características en la dimensión de compromiso

Tabla 15

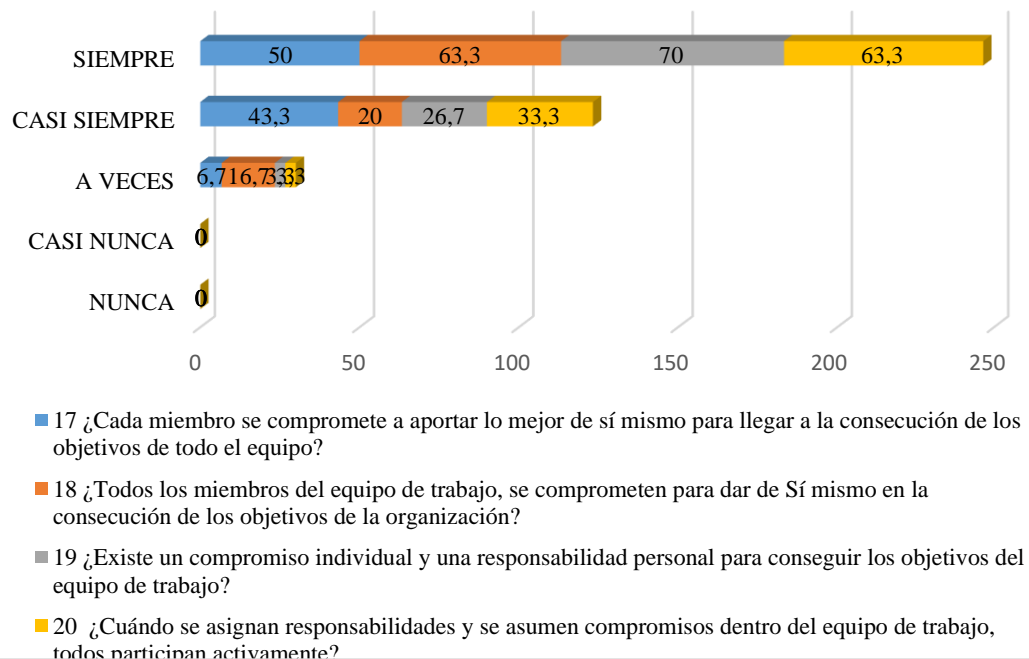
Frecuencias porcentuales de la acción de compromiso del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

N°	COMPROMISO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
17	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo	0,0	0,0	6,7	43,3	50,0
18	Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización	0,0	0,0	16,7	20,0	63,3
19	Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo	0,0	0,0	3,3	26,7	70,0
20	Cuando se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente	0,0	0,0	3,3	33,3	63,3

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

Figura 15

Porcentajes de la acción de confianza del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.



Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en Excel

En la tabla 15 y figura 15, se presenta que las acciones de compromiso que favorecen el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria, porque los porcentajes se concentran en las modalidades de “casi siempre” y “siempre” de la escala de Likert, evidenciando que cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo, además, todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar lo mejor de sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización; también se evidencia, que existe un compromiso individual y responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo, igualmente al asignar las responsabilidades, se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

En esta parte del análisis estadístico se aplica los supuestos de normalidad y de independencia de las observaciones, con el propósito de determinar si se cumplen dichos supuestos, debemos aplicar los criterios de la estadística paramétrica, caso contrario se debe aplicar los criterios de la estadística no paramétrica.

Tabla 16

Prueba de normalidad de las puntuaciones del clima organizacional y del trabajo en equipo de oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cooperación	,237	30	,000	,881	30	,003
Recompensa	,169	30	,028	,908	30	,014
Motivación	,204	30	,003	,903	30	,010
Relaciones	,219	30	,001	,809	30	,000
Complementariedad	,153	30	,069	,920	30	,027
Coordinación	,162	30	,044	,958	30	,275
Comunicación	,204	30	,003	,900	30	,008
Confianza	,233	30	,000	,930	30	,048

Compromiso	,182	30	,012	,911	30	,016
Clima organizacional	,193	30	,006	,904	30	,010
Trabajo en equipo	,085	30	,200*	,987	30	,969

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 16, se observa la estimación del estadístico de normalidad Shapiro-Wilk para muestras pequeñas o menores de 50 observaciones, para las dimensiones del clima organizacional y del trabajo en equipo; para efectos de ilustrar el procedimiento clásico de contraste de hipótesis se ilustra para la dimensión de las acciones de cooperación:

Formulación de las hipótesis:

H₀: Las puntuaciones de la dimensión de cooperación del clima organizacional tienen un comportamiento normal.

H₁: Las puntuaciones de la dimensión de cooperación del clima organizacional no tienen un comportamiento normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Las hipótesis se evalúan con un nivel de significancia de 0.05 o 5%.

Estadístico de contraste:

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las acciones de cooperación del clima organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cooperación	,237	30	,000	,881	30	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión:

Regla de decisión:

i) Sí el p-valor $< \alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , rechazar H₀.

ii) Sí el p-valor $> \alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , aceptar H_0 .

El estimador de Shapiro-Wilk para las acciones de coordinación del clima organizacional indica que no provienen de una población con distribución normal y también se confirma la decisión con el estadístico de normalidad Kolmogorov-Smirnov (S-W = 0.881, $p = 0.003 < \alpha = 0.05$, Rechazar H_0 ; K-S = 0.237, $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, Rechazar H_0).

Para las demás dimensiones se sigue el procedimiento anterior, por consiguiente, a modo de síntesis, analizamos en forma conjunta las demás dimensiones de interés a través de la significancia bilateral (sig.) o p-valor de última columna de la tabla 16, determinamos que el p-valor es menor que el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, por tanto, se infiere que las puntuaciones de las demás dimensiones no provienen de una distribución normal, excepto la dimensión de coordinación del trabajo en equipo y la puntuación total del trabajo en equipo que sí se distribuyen como una normal. Pero como en la mayoría de dimensiones de las variables de interés no tienen un comportamiento normal, entonces, los datos deben ser tratados con los métodos de la estadística no paramétrica.

Tabla 17

Prueba de independencia de las puntuaciones del clima organizacional evaluado en los oficiales alumnos de la Escuela de la Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

Prueba de rachas					
	Cooperación	Recompensa	Motivación	Relaciones	Clima organizacional
Valor de prueba ^a	9	8	11	13	37
Casos < Valor de prueba	12	12	13	14	12
Casos \geq Valor de prueba	18	18	17	16	18
Casos totales	30	30	30	30	30
Número de rachas	11	20	12	9	12
Z	-1,512	1,589	-1,224	-2,402	-1,124
Sig. asintótica (bilateral)	,131	,112	,221	,016	,261

a. Mediana

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 17, se presenta el estadístico estimado de la prueba de rachas de independencia de los datos para cada una de las dimensiones del clima organizacional, por consiguiente, aplicamos el protocolo clásico de prueba de hipótesis para la dimensión de cooperación del clima organizacional:

Formulación de las hipótesis:

H₀: Las puntuaciones de la dimensión de cooperación son aleatorias.

H₁: Las puntuaciones de la dimensión de cooperación no son aleatorias.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Las hipótesis se evalúan con un nivel de significancia de 0.05 o 5%

Estadístico de contraste:

Prueba rachas de independencia de observaciones para la dimensión de cooperación del Clima organizacional.

Prueba de rachas	Cooperación
Valor de prueba ^a	9
Casos < Valor de prueba	12
Casos >= Valor de prueba	18
Casos totales	30
Número de rachas	11
Z	-1,512
Sig. asintótica (bilateral)	,131

Decisión:

Regla de decisión:

- i) Sí el p-valor < $\alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , rechazar H₀.
- ii) Sí el p-valor > $\alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , aceptar H₀.

El estadístico estandarizado estimado en la prueba de rachas, indica que se acepta la hipótesis nula H₀ que postula que las puntuaciones de la dimensión de cooperación son aleatorias o las puntuaciones son independientes unas de otras (Z = -1.512, p = 0.131 > $\alpha = 0.05$, Aceptar H₀).

En forma similar, se aplica el protocolo de contraste de hipótesis clásico para las demás dimensiones del clima organizacional, pues basta con evaluar en forma conjunta la significancia asintótica (bilateral) o p-valor en la última fila de la tabla 17 para determinar que la puntuación de la dimensión de recompensa, motivación y la puntuación total del clima organizacional, son independientes, excepto la puntuación de la dimensión de relaciones cuyas observaciones no son independientes unas de otras.

Tabla 18

Prueba de independencia de las puntuaciones del trabajo en equipo evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

	Complementariedad	Coordinación	Comunicación	Confianza	Compromiso	Trabajo en equipo
Valor de prueba ^a	17	17	18	17	18	85
Casos < Valor de prueba	14	15	14	13	9	15
Casos >= Valor de prueba	16	15	16	17	21	15
Casos totales	30	30	30	30	30	30
Número de rachas	9	13	20	12	14	12
Z	-2,402	-,929	1,332	-1,224	,000	-1,301
Sig. asintótica (bilateral)	,016	,353	,183	,221	1,000	,193

a. Mediana

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 18, presentan el estadístico estimado de la prueba de rachas de independencia de los datos para cada una de las dimensiones del trabajo en equipo, en forma similar a la información de la tabla 17, se analiza en forma conjunta la significancia asintótica (bilateral) o p-valor de la última fila de la tabla 18, determinando que la puntuación de coordinación, comunicación, confianza, compromiso y puntuación total en trabajo en equipo cumplen el criterio de decisión: Sí el p-valor $> \alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , aceptar H_0 , por tanto, se determina que las puntuaciones de las dimensiones citadas son independientes o son aleatorias, excepto la dimensión de complementariedad que su p-valor $= 0.016 < \alpha = 0.05$, por tanto se rechaza H_0 , indicando que las puntuaciones no son aleatorias.

El análisis de los resultados de la tabla 16 a la tabla 18, permite establecer que no se cumple el supuesto de normalidad en la mayoría de las puntuaciones de las dimensiones del clima organizacional y del trabajo en equipo, pero si se cumple el supuesto de independencia en la mayoría de las puntuaciones de las dimensiones del clima organizacional y del trabajo en equipo; pero basta que no se cumpla uno de los supuestos de la estadística paramétrica, para adoptar los métodos de la estadística no paramétrica para contrastar las hipótesis de investigación.

A continuación, se desarrolla las pruebas de hipótesis aplicando la correlación no paramétrica de Spearman para las dimensiones del clima organizacional y del trabajo en equipo

OE₁: *Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión cooperación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.*

Tabla 19

Correlaciones no paramétricas de Spearman de la relación entre clima organizacional en la dimensión cooperación y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

Correlación		Cooperación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,550**
		N	. 30
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,550**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,002 . 30

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

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 19, se presenta la estimación de la correlación de Spearman de las puntuaciones de las acciones de la dimensión cooperación del clima organizacional y del

trabajo en equipo, pero para este caso, implementamos el protocolo clásico de contraste de hipótesis mediante los siguientes pasos:

1. Formulación de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre clima organizacional en su dimensión cooperación y el trabajo en equipo evaluado en los Oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

H₁: Existe relación significativa entre clima organizacional en su dimensión cooperación y el trabajo en equipo evaluado en los Oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

El nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Las hipótesis se evalúan con un nivel de significancia de 0.05 o 5%

2. El estadístico de contraste

$$t_c = \frac{r_s - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_s}{n - 2}}} = \frac{0,550 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,550}{30 - 2}}} = 4,34 \rightarrow t_{(1-\alpha/2, n-2)} = 2,05$$

Donde:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)} = 0,550$$

d : Es la diferencia de rangos en el par (X, Y)

n : Es el tamaño de la muestra

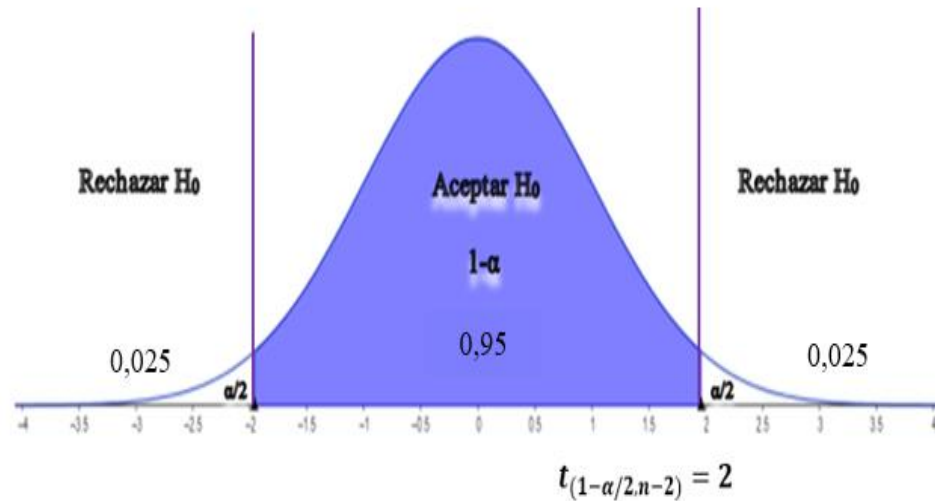
3. Decisión

Decisión mediante el valor teórico de la tabla T-Student

Regla de decisión

- Si $t_c > t_{(1-\alpha/2, n-2)}$, entonces, rechazar la hipótesis nula
- Si $t_c > t_{(1-\alpha/2, n-2)}$ y $t_c < t_{(1-\alpha/2, n-2)}$ entonces, aceptar la hipótesis alterna

Como el estadístico de contraste con los datos muestrales es $t_c = 4,34$ es mayor que el valor teórico $t_{(1-\alpha/2, n-2)} = 2,05 \approx 2$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_1 .



Decisión mediante el p-valor

Regla de decisión

El Software SPSS versión 23.0 proporciona el p-valor o significancia bilateral, con dicho valor facilita la toma de decisión:

Sí el p-valor $< \alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , rechazar H_0 .

Sí el p-valor $> \alpha = 0.05$, \Leftrightarrow , aceptar H_0 .

En la tabla 19, estimación de la correlación Spearman $r_s = 0,550$ con un p-valor = 0,002 $< \alpha = 0.05$, indica que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 que afirma que “Existe relación significativa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022”.

El proceso descrito de contraste de hipótesis, se aplica para las tablas del 19 al 23, pero para sintetizar se aplica la regla de decisión mediante el p-valor por su sencillez.

OE₂: *Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.*

Tabla 20

Correlaciones no paramétricas de Spearman de la recompensa y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

		Recompensa	Trabajo en equipo
Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	30	30
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	30	30

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

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 20, se tiene la correlación no paramétrica de Spearman de las acciones de recompensa del clima organizacional y del trabajo en equipo de $r_s = 0.566$ que asocia un p-valor = $0,001 < \alpha = 0,05 \Rightarrow$ rechazar H_0 , Esto indica que la muestra de estudio aporta información suficiente para afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación estadísticamente significativa entre las acciones de recompensa del clima organizacional y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel moderado, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

OE₃: *Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión motivación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.*

Tabla 21

Correlaciones no paramétricas de Spearman de la motivación y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

		Motivación	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,724**	
		N	30	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 21, se presenta la correlación no paramétrica de Spearman de las acciones de motivación del clima organizacional y del trabajo en equipo de $r_s = 0.724$ que asocia un $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05 \Rightarrow$ rechazar H_0 , Esto indica que la muestra de estudio proporciona información suficiente con un 95% de confianza para afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa entre las acciones de motivación del clima organización y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel alto, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

OE4: *Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.*

Tabla 22

Correlaciones no paramétricas de Spearman de la relación entre clima organizacional en su dimensión relaciones y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

		Relaciones	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,525**	
		N	30	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 22, se presenta la correlación no paramétrica de Rho de Spearman de la relación entre clima organizacional en su dimensión relaciones y del trabajo en equipo de $r_s = 0.525$ que asocia un p-valor = $0,003 < \alpha = 0,05 \Rightarrow$ rechazar H_0 , Esto indica que la muestra de estudio suministra información suficiente con un 95% de confianza para establecer que existe una correlación estadísticamente significativa entre las relaciones del clima organización y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel moderado, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

OG: *Identificar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.*

Tabla 23

Correlaciones no paramétricas de Spearman del clima organizacional y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

		Clima organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
			,704**

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Fuente: Encuesta del clima organizacional y el trabajo en equipo procesados en SPSS

En la tabla 23, se presenta la correlación no paramétrica de Spearman de las puntuaciones del clima organizacional y del trabajo en equipo de $r_s = 0.704$ que asocia un p-valor = $0,000 < \alpha = 0,05 \Rightarrow$ rechazar H_0 , Esto indica que la muestra de estudio provee información suficiente con un 95% de confianza para aseverar que existe una correlación estadísticamente significativa entre las puntuaciones del clima organización y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel alto, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

4.3. Discusión de resultados

A modo de síntesis, se presentan algunas características relevantes deducidas de los indicadores porcentuales simples o acumulados.

Los indicadores estimados del clima organizacional a través de la encuesta, los porcentajes en su forma simple y acumulada tienen mayor concentración hacia las modalidades positivas de la escala de Likert, lo que indica que en el contexto de desarrollo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022, es favorable porque propicia un estado anímico adecuado de los estudiantes, promueve a la ejercitación física como un hábito saludable fundamental del militar y a un equilibrio mental-emocional de los oficiales

beneficiando al trabajo y la función que debe realizar, con una confianza del 95% ($r_s=0.704$, $p = 0.000 < \alpha = 0.05$). Por lo que, a similar resultado arriba la investigación de Gaspar, C. (2022), en su tesis de maestría titulada *Clima organizacional y calidad de servicio en docentes de la institución educativa Teresa de la Cruz-Huancavelica, 2021*, cuyo resultado estadístico de Rho de Spearman $r_s=0.543$ determino que existe una correlación moderada con significancia de $p = 0,002 < 0,05$ entre estructura organizacional y calidad de servicio de los docentes en la Institución Educativa Teresa de la Cruz – Huancavelica 2021, por lo que el presente estudio tiene una coincidencia por su nivel relacional, así mismo es reafirmado por la base teórica manifestada por Likert (1998), citado por Sabastizágal (2016), Clima organizacional es: la forma en que los trabajadores perciben a su organización en sus diferentes aspectos, a través de las experiencias, las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, la forma de identificarse con la institución, la forma de la distribución, el manejo patrimonial, la estabilidad laboral, y los valores bajo principios sólidos, dentro de la organización.

En el aspecto de cooperación se ha observado que casi siempre y con mayor incidencia de la modalidad de siempre, los oficiales estudiantes de aviación perciben o sienten que se practica el apoyo mutuo con sus compañeros y que sus jefes le apoyan en el desarrollo de su trabajo, dado que, esperan de los oficiales alumnos un buen desempeño acorde con los objetivos de la institución y actividades productivas de la Aviación, además, esperan buenos resultados en las actividades cotidianas y promueven la iniciativa para la solución de problemas y conflictos, con el propósito de mantener un equipo que trabaja coordinadamente y con una adecuada comunicación, la correlación Rho de Spearman $r_s=0,550$ con un p -valor = $0,002 < \alpha = 0.05$, afirma que “Existe relación significativa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y el trabajo en equipo evaluado en los Oficiales alumnos-pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022”, cuyo resultado coincide parcialmente con en estudio realizado por Salazar, R. (2017), *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash-Sede Huaraz, 2016*, de objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash sede Huaraz – 2016.; esta investigación fué de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, con

una muestra piloto de 21 trabajadores a la Ugel Huaraz con características similares al estudio, se el cuestionario y como técnica la encuesta; se realizó el análisis de Coeficiente de Cron Bach, obteniéndose un $\alpha = 0.91$ para la variable clima organizacional y un $\alpha = 0.89$ para la variable trabajo en equipo, lo que se confirmó que existe una confiabilidad alta del instrumento., se acepta la hipótesis de investigación H_i y concluye que existe relación entre clima organizacional y trabajo en equipo, por lo tanto a mejor clima organizacional mejor desarrollo del equipo de trabajo, lo que afirma la base teórica manifestada por Salcedo (2020), *varios autores, como Robert Kaplan, Peter Drucker, Kenneth Blanchard, Jon Katzenbach, Tom Peters, Michael Hammer y Robert Blake, indican que el factor esencial para el éxito de una organización es la plena participación de todos sus miembros, ya sea niveles superiores o nivel operativo*, de la misma manera muchas organizaciones públicas y privadas de nuestro territorio realizan esfuerzos por optimizar sus procesos de administración del recurso humano con enfoques multidisciplinarios, pues el recurso humano es de importancia transversal en cualquier organización.

En la dimensión de recompensa, se ha determinado con la información derivada de la encuesta que casi siempre y con mayor incidencia de siempre, puesto que consideran que su remuneración es una recompensa recibida como estímulo al desarrollo de su trabajo y que sus jefes siempre les recompensan por sus logros obtenidos en forma individual o colectiva, dado que, los monitores de la formación de los oficiales alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria manejan la recompensa, haciendo distinciones por alguna acción en lo académico, militar o de responsabilidad social, por contribuir en forma excepcional con la institución, entre otras, que estimulan a esforzarse para lograr las metas personales e institucionales, de correlación no paramétrica de Rho de Spearman $r_s=0.566$ que asocia un p-valor = $0,001 < \alpha = 0,05$, con un 95% de confianza, cuyo resultado coincide parcialmente con la tesis de Miranda, K. (2017), *Análisis comparativo del Clima y Cultura Organizacional entre el personal militar y civil que labora en el Ala Aérea N° 3- Año-2017*, de objetivo buscar, valorar y resaltar la importancia del estudio del clima y la cultura organizacional en el desarrollo de la gestión de las instituciones públicas y privadas contemporáneas; esta investigación fue de tipo descriptivo y nivel explicativo; llegando a la conclusión que la cultura y clima organizacional tiene una

evaluación por mejorar, es decir en cuanto al personal militar resulta una evaluación saludable, sin embargo, para el personal civil, muestra una evaluación no saludable que muestra claramente la insatisfacción del personal y la cultura y clima organizacional en la institución es no saludable para los empleados civiles, es decir el trabajo según su percepción no es valorado, lo que afirma la base teórica de que el *clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.* Chiavenato (2001 p. 314).

En lo correspondiente a la motivación, se ha identificado que existe una tendencia con mayor incidencia en la modalidad de la casi siempre, seguida de la modalidad de siempre, al respecto los oficiales alumnos pilotos se sienten motivados a seguir laborando y valoran a la institución porque les importa, consideran que la organización en forma permanente están motivándoles para que trabajen en función al logro de los propósitos de la organización; lo que indica que existe una motivación intrínseca apropiada pero que existe en algunas situaciones vacilaciones que hace que los oficiales alumnos de Aviación tengan que sobreponerse a las circunstancias que no están al alcance de sus funciones o posibilidades, por lo que, los oficiales alumnos requieren de una motivación personal que proporciona cierta satisfacción en lo que realizan diariamente, en lo que se identifica cierto ánimo, interés y cooperación en el trabajo individual y colectivo, de Rho de Spearman de $r_s=0.724$ de con un 95% de confianza para afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa entre las acciones de la dimensión motivación del clima organización y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel alto evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022, cuyo resultado coincide parcialmente con la investigación realizada por Gaspar C. (2022), en su tesis “Clima organizacional y calidad de servicio de docentes de la institución educativa Teresa de la Cruz-Huancavelica, 2021, donde la mitad de la cantidad de los docentes de la muestra consideran regular las recompensas en la institución; por consiguiente se requiere que los directivos impulsen políticas de motivación y recompensa al trabajo que realizan, lo que afirma la base teórica de Méndez (2006) mencionado por Tarazona (2015), *el clima organizacional es producto de la percepción del trabajador de acuerdo a las*

circunstancias en que se encuentra en el proceso de interacción social, el cual es expresado a través de variables: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación, conocimiento, grado de colaboración y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y desarrollo eficiente en el trabajo.

En la dimensión de relaciones, los descriptores porcentuales deducidos de la encuesta, se establece que a través de las modalidades de casi siempre y siempre de la escala de Likert concentra la mayor cantidad de respuesta, dado que, los oficiales alumnos perciben que el ambiente en el que desempeñan su trabajo y/o funciones es adecuado, además consideran que tienen buenas relaciones sociales con sus compañeros y que en el contexto del clima organizacional se promueve las buenas relaciones sociales entre los miembros de la organización, estas características indican que los oficiales alumnos tienen buen equilibrio emocional, percepción positiva, comparten intereses y necesidades que se logran según los buenos sentimiento, actitudes e iniciativa para hacer actividades relevantes, de Rho de Spearman $r_s=0.525$ que asocia un p-valor con un 95% de confianza, a similar resultado arriba la tesis de López (2021), titulada: Clima Organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. que existe relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, particularmente la dimensión de trabajo en equipo, la acción de mejorar es la creación de talleres que mejoren el trabajo en equipo con la buena comunicación aumentando las relaciones interpersonales saludables

El diagnóstico del clima organización es favorable para el desarrollo de los oficiales alumnos porque son colaboradores de su perfeccionamiento personal e implícitamente promueven con su esfuerzo el logro de los objetivos y metas de la institución, permite, inferir que el trabajo que realizan los administradores de la formación militar y académica, perfilan la personalidad de los oficiales alumnos, los valores y la identidad personal con la institución y que su función es la seguridad nacional, así como, contribuir al desarrollo científico-tecnológico de la aviación militar, , lo cual es apoyado por la base teórica de Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, Lazzara (2015) citado por Mendoza (2019) “Un grupo de 2 o más personas que interactúan, dinámicamente, interdependientemente y

adaptivamente con el fin de llegar a una meta/objetivo/misión en común.” (p.206).

En la dimensión de complementariedad se ha observado a través de la técnica de apilamiento o acumulación de los indicadores porcentuales sobre las modalidades de la escala de Likert, las que acumulan la mayor cantidad son la escala de casi siempre y siempre, por tanto, son hábitos que son parte de la dinámica de la población de oficiales alumnos, dado que, en forma periódica se concentran para el desarrollo de sus actividades en equipo, como la instrucción militar y académica, asimismo, son conscientes que del trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos de la institución, además, los diferentes miembros del grupo ponen en juego los talentos y habilidades individuales que son detectados por los monitores de la instrucción, por otro lado, piensan que sus experiencias en el cuerpo militar contribuyen a los propósitos y metas de la institución. Estas características determinan que los oficiales alumnos son conscientes que sus conocimientos y habilidades son importantes para dar respuesta para atender contingencias, problemas o para innovar en beneficio de la organización.

Análogamente en la dimensión de coordinación, también potencia el trabajo en equipo, así lo revela los indicadores porcentuales de la encuesta que tienen mayor concentración para las modalidades de casi siempre y siempre de la escala de Likert, por lo que se deduce que, es muy habitual el conflicto por el liderazgo en el trabajo en equipo, pues la mayoría quiere ser el abanderado de conducir al grupo, por lo que tienen que exhibir sus competencias, pues consideran que un líder debe actuar organizadamente para sacar adelante el proyecto y que los esfuerzos de cada miembro de alguna forma contribuye a los resultados, luego disfrutan de la satisfacción de los logros obtenidos, que cada uno aportó con su refuerzo para gozar del resulta de la meta.

En el aspecto de comunicación, sigue patrón de comportamiento favorable al trabajo en equipo, los porcentajes se acumula en las categorías de casi siempre y siempre, que revelan que existe una comunicación apropiada y direccionada al logro de los propósitos de la organización, puesto que, los oficiales alumnos manifiestan en la mayoría de casos los miembros del equipo practican una comunicación abierta facilitando la coordinación de diferentes actuaciones individuales y en equipo hablando el mismo lengua o entender

el mensaje para luego pasar a la acción, pues consideran la comunicación es el pilar fundamental para el éxito de la organización, por lo que, deben poner en práctica la reserva y manejo con responsabilidad porque en algunas situaciones comunicación tienen el carácter de secreto.

En el aspecto de confianza se observa que también contribuye al trabajo en equipo, dado que, los indicadores porcentuales están concentrados en las categorías de casi siempre y siempre, que permiten establecer que es un hábito en los miembros del equipo de trabajo en el que cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo, tienen la capacidad de reconocer una competencia en el integrante del grupo y confianza para opinar en qué lugar tiene mejor desempeño, que tienen la seguridad que en ese puesto realizará su mejor esfuerzo porque tiene la habilidad y que con su aporte contribuye al desarrollo del trabajo de la organización.

Con respecto al compromiso también sigue el patrón de comportamiento de las otras dimensiones del trabajo en equipo, pues los indicadores porcentuales se concentran en la escala de casi siempre y siempre, lo que evidencia una clara identificación de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022, con los propósitos de la organización y que su aporte individual es efectivo cuando trabaja en equipo, puesto que, se observa que cada miembro tiene el compromiso de aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo, porque dan su mejor esfuerzo, tienen ese compromiso individual y responsabilidad personal para con el grupo de trabajo, que debe cumplir pese a los riesgos que implica la implementación de la acción, muchas veces está en riesgo la integridad individual y todos los miembros del equipo de trabajo, en la carrera militar existen muchos riesgos que requieren del compromiso para obtener el logro esperado.

CONCLUSIONES

1. Se ha identificado una relación significativa positiva de nivel alto entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022, luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que la muestra de estudio provee información suficiente con un 95% de confianza para aseverar que existe una correlación estadísticamente significativa entre las puntuaciones del clima organización y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel alto, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua, 2022 (Tabla 23)
2. Existe relación significativa positiva de nivel moderado entre el clima organizacional en su dimensión cooperación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022. (Ver tabla 19), luego de aplicar los instrumentos se acepta la hipótesis alterna H_1 que afirma que “Existe relación significativa entre la dimensión cooperación del clima organizacional y el trabajo en equipo evaluado en los oficiales- alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria en la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022”.
3. Existe relación significativa positiva de nivel moderado entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022. (Ver tabla 20), luego de aplicar los instrumentos de la investigación se tiene que la muestra de estudio aporta información suficiente para afirmar con un 95% de confianza que existe una correlación estadísticamente significativa entre las acciones de recompensa del clima organizacional y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel moderado, evaluado en los oficiales-alumnos

pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

4. Existe relación significativa positiva de nivel alto entre clima organizacional en su dimensión motivación y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022. (ver tabla 21) luego de aplicar los instrumentos de la investigación se tiene que la muestra de estudio proporciona información suficiente con un 95% de confianza para afirmar que existe una correlación estadísticamente significativa entre las acciones de motivación del clima organización y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel alto, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

5. Finalmente, existe relación significativa positiva de nivel moderado entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022. (Ver tabla 22), luego de aplicar los instrumentos de la investigación se tiene que la muestra de estudio suministra información suficiente con un 95% de confianza para establecer que existe una correlación estadísticamente significativa entre las relaciones del clima organizacional y el trabajo en equipo en sentido positivo de nivel moderado, evaluado en los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022.

RECOMENDACIONES

1. A la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, con sede en Moquegua, propiciar estrategias de relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos con el fin de fortalecer un aprendizaje significativo en la formación de pilotos a nivel oficial del Ejército peruano.
2. A la Dirección de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, propiciar talleres de desarrollo de clima organizacional y cooperación en el trabajo en equipo para oficiales-alumnos pilotos de la escuela de aviación del Ejército del Perú.
3. A la Escuela de Posgrado de la UNH impulsar estrategias de investigación en conocimiento y aplicación de la estrategia de clima organizacional y trabajo en equipo en beneficio de los estudiantes de educación superior universitaria y educación superior castrense.
4. A la Universidad Nacional de Huancavelica compartir con la comunidad científica los resultados de la presente investigación a través de los medios de difusión académico-científicos.
5. A las instituciones académicas de formación castrense y universitaria generar un clima organizacional saludables y relaciones interpersonales en el trabajo en equipo con el fin de garantizar el éxito en la comunicación y consecuentemente en el aprendizaje intencionado y permanente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez P. (2022). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los Profesionales de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022*, tesis de maestría en Gestión de Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Perú: Alvarez_RPG-SD.pdf (ucv.edu.pe).
- Arciniega, J. (2021). *Clima organizacional y equidad de género en la administración pública. El caso del Instituto Mexicano del Seguro Social*, tesis para obtener el grado de maestro en Administración de Organizaciones, Universidad Nacional Autónoma de México: file:///D:/TESIS%20UNH%202023/clima%20organizacional%20mexico%202021.pdf.
- Benites, J. (2022). *Gestión administrativa y el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Punchana-2021*, tesis de maestría Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos-Perú: Julio_Tesis_Maestria_2022.pdf (unapiquitos.edu.pe).
- Chiavenato, I. (2001). *El talento humano en la organización*. Universidad San Martín de Porres. Lima.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf> df?sequence=3

- Condori, J. (2022). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022*, tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo, Perú:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96763/Condori_TJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Córdova, J. (2018). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en el personal de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica*, tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo, Perú:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32914/cordova_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Directiva N° 002/COEDE/U-4.a (*Para la Educación Superior de Nivel Universitario, Superior Tecnológica y de Especialización Militar del Ejército del Perú AF-2021*).
- Espinoza, L. (2018). *El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Martin Luther King*. Tesis U.N.M.S.M. Lima:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza_ll.p
- Espinoza, T. (2019). *Asociación entre la percepción del trabajo en equipo y la autoestima, con la dimensión “Satisfacción con la vida” del bienestar subjetivo en estudiantes que participan en talleres de robótica educativa*, tesis de maestría de la Universidad de Chile:
[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/187867/Asociaci% c3% b3](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/187867/Asociaci%c3%b3)

n-entre-la-percepci% c3% b3n-del-trabajo-en-
equipo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Estella de Noriega, A (2020). *Confianza Institucional en América Latina: un análisis comparado, artículo científico para la Universidad Carlos III de Madrid: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ConfianzaInstitucionalEnAmericaLatina-7442203.pdf*

Estrella, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA – Pasco 2021*, tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco – Perú: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3150/1/T026_72637932_M.pdf.

Fernández, K. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Maynas, año 2021*, tesis de maestro en Gestión Publica Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos-Perú: [Karen_Tesis_Titulo_2022.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3150/1/T026_72637932_M.pdf) (unapiquitos.edu.pe).

Ganga, F, Piñones, M. & Saavedra, L. (2015). *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión*, Universidad de los Lagos – Chile: <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

García, P. (2022). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos en un Gobierno Regional – 2022*, tesis para obtener

el grado académico de Maestro en Dirección de Empresas de la Construcción, Universidad Cesar Vallejo-Trujillo, Perú: García_EPR-SD.pdf (ucv.edu.pe).

Gaspar, C. (2022). *Clima organizacional y calidad de servicio en docentes de la institución educativa Teresa de la Cruz- Huancavelica*, tesis para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Huancavelica-Perú.

Gonzales, J. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles*. Tesis, Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

Gonzales, S. (2019). Percepciones de los docentes sobre clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Tesis, Universidad de Medellín, Colombia: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Guía del Estudiante (2022), Escuela de Aviación del Ejército, Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú.

Holguín, Y. (2022). *Trabajo en equipo y clima organizacional en el Servicio de Nefrología de un hospital asociación público privado, nivel III - 2019*. Tesis de magíster en Gerencia de Servicios de Salud, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima: Holguin_my.pdf (unmsm.edu.pe).

Kafui, G.; Sakyi, I.; Hoedoafia, M. & Boateng, Y. (2017). *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/jobsatisfactionpaper.pdf

- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. Barcelona: Granica.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*, Ecuador:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Matamoros, R. (2018). *El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica - 2018*, tesis de maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32977/matamoros_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2019). *El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey*, artículo científico, Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Miranda, K. (2017). *Análisis comparativo del clima y cultura organizacional entre el personal militar y civil que labora en el Ala Aérea N° 3-Año 2017*, tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Mohrman, S., Cohen, S. y Morhman Jr, A. M. (1995). *Designing team-based organizations: New forms for knowledge work*. Nueva York, EE.UU: Jossey-Bass.
- Niño de Guzmán, F. (2018). *El clima organizacional y la calidad de atención de la sede central EsSalud*, tesis para obtener el grado de maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo – Perú:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28148/Ni%
c3%b1o%20de%20Guzman_CHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28148/Ni%c3%b1o%20de%20Guzman_CHF.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Ortega, A. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional en un hospital privado de la ciudad de México*, tesis para obtener el grado de maestra en psicología, Universidad Nacional Autónoma de México: https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/DGB_UNAM/TES01000798381/3/0798381.pdf.
- Ortiz, M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad nacional de Loja, Ecuador*: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf>
- Palacios, D. (2022). *El clima organizacional y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa, Lima 2021*, tesis de maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo: Palacios_YD-SD.pdf (ucv.edu.pe).
- Palacios, R. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de salud del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Es Salud*, tesis de maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad César Vallejo, Lima: Palacios_VRE-SD.pdf (ucv.edu.pe).
- Pichiule, E. (2019). *Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región de Huancavelica*, Universidad Nacional del Centro del Perú:

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6765/T010_20069404_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pilligua, C. F. (2017). *El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas. Caso práctico: HARDEPEX Cía. Ltda. Trabajo de grado. Manta, Ecuador: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.*

Quispe, M. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca. Arequipa 2021.* Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/895d47c3-170f-4e81-8d5f-78c7bdd596a3/content>.

Rivera, R. (2016). *¿Cuál es la diferencia entre trabajar en equipo y un equipo de trabajo?*, artículo científico, Universidad del Pacífico Lima, Perú:
<https://capitalhumano.emol.com/4385/cual-es-la-diferencia-entre-trabajar-en-equipo-y-un-equipo-de-trabajo/>

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Grupos y Equipos. *Administración*, 15(8) 369-390.
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

Roque, P. (2022). *Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022*, tesis de maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad Cesar Vallejo, Perú:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96327/Roque_TPN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Sabastizágal, M. (2016), *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Ancash, 2015*. Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo.
- Salazar, R. (2017), *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016.*, tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú: salazar_br.pdf (ucv.edu.pe).
- Salcedo, M. (2020), *Trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las Universidades Privadas de la provincia de Huacho*, tesis para obtener el grado de Doctora en Administración, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima: <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4120/SALCEDO%20RODR%C3%8DGUEZ%20%20MEDALIT%20NIEVES%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Samaniego, W. (2022), *Propuesta de mejora del clima organizacional en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado-Riobamba*, tesis para obtener el grado de Master en Psicología, Pontificia Universidad Católica, Ambato. Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3488/1/77585.pdf>
- Sullivan, E. y Garland, G. (2010). *Practical leadership and management in nursing. Ciudad de México, México: Pearson Education.*
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008), *Tipos, métodos y estrategias de investigación. Pensamiento y acción*, 5(145-154).

<http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos>

/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf.

Tarazona, J. (2015), *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ancash, 2015*. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Perú:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29238/tolentino_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tolentino, F. (2018), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Micro Red de Salud Ninabamba La Mar Ayacucho 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo – Perú:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29238/tolentino_bf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata DA (2000), *Métodos para la investigación de la Cultura Organizacional*. Cali: Universidad del Valle.

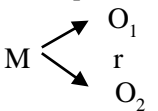
ANEXO

Matriz de consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE OFICIALES-ALUMNOS PILOTOS DE ALA ROTATORIA DE UNA ESCUELA DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, MOQUEGUA, 2022

Investigador: Bach. James Ernesto Terrones Avellaneda

Asesor: Dr. Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní

PROBLEMA	OBJETIVO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación entre la cooperación y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022? PE2 ¿Cuál es la relación entre la recompensa y el trabajo en equipo de los alumnos Pilotos de la especialidad de Ala Rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022? PE3 ¿Cuál es la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los Alumnos Pilotos de la especialidad de Ala</p>	<p>Objetivo general Identificar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1 Identificar la relación entre la cooperación y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022. OE2 Identificar la relación entre la recompensa y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022. OE3 Identificar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de</p>	<p>Clima organizacional Ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc. Chiavenato (2001) (p. 314).</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas HE1 Existe relación significativa entre la cooperación y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022. HE2 Existe relación significativa entre la recompensa y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022. HE3 Existe relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Cooperación Recompensa Motivación Relaciones</p> <p>Variable 2 Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones: Complementariedad Coordinación Comunicación Confianza Compromiso</p>	<p>Tipo de investigación: básico Nivel de investigación: correlacional Método: descriptivo Diseño de investigación: No experimental Descriptivo – transversal</p>  <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación de variables</p> <p>Población: Oficiales-alumnos de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú Muestra: 30 oficiales-alumnos pilotos de la Escuela de Aviación de Moquegua Técnicas: Encuesta</p>

<p>Rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022? PE4 ¿Cuál es la relación entre relaciones y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022?</p>	<p>una Escuela del Ejército del Perú, 2022. OE4 Identificar la relación entre relaciones y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022.</p>	<p>Teoría de “Las 5 “C” del Trabajo Equipo”, manifestando que “...los equipos se construyen al trabajar juntos y compartir una visión y un objetivo...el objetivo es lograr desempeños de equipo a todo nivel...El trabajo en equipo se fundamenta en las 5 “C”: Complementariedad, Coordinación, Comunicación, Confianza y Compromiso”. (Peter Drucker 2002)</p>	<p>una Escuela del Ejército del Perú, 2022. HE4 Existe relación significativa entre relaciones y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de una Escuela del Ejército del Perú, 2022.</p>	<p>Instrumento: cuestionario de encuesta. Técnica de análisis de datos: medidas de dispersión: desviación estándar y la varianza. Medidas de forma: Rho Spearman</p>
--	--	--	--	---

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional (Se observará con el instrumento de investigación donde las dimensiones serán analizadas estadísticamente)			
		Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional (Chiavenato, 2001)	“Ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional tiene las siguientes características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc.” Chiavenato (2001 p. 314).	Cooperación	Apoyo mutuo	1 y 2	Escala Nominal
		Recompensa	Recompensa recibida	3 y 4	Siempre
		Motivación	Aspectos motivacionales Organización	05, 06 y 07	Casi Siempre
		Relaciones	Ambiente de trabajo Buenas relaciones sociales	08, 09 y 10.	A veces Casi Nunca Nunca
Trabajo en equipo (Peter Drucker, 2002)	Las 5 C del Trabajo en equipo, "[...] los equipos se construyen al trabajar juntos y compartir una visión y un objetivo...el objetivo es lograr desempeños de equipo a todo nivel...El trabajo en equipo se fundamenta en las 5 C": complementariedad coordinación, comunicación, confianza y compromiso” Drucker (2002 p. 65)	Complementariedad	Sinergia Habilidades	1,2 3 y 4	Escala Nominal
		Coordinación	Líder Resultados	5,6,7 y 8	Siempre
		Comunicación	Comunicación abierta Componente esencial	9,10,11 y 12.	Casi Siempre
		Confianza	Anteponer al éxito del equipo. Seguridad	13, 14, 15 y 16.	A veces
		Compromiso	Consecución de objetivos Compromiso individual	17,18,19 y 20.	Casi Nunca Nunca

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ENCUESTA

Buenos días/tardes, la presente encuesta se solicita a ustedes tenga a bien responder las preguntas de investigación; sírvanse a responder las siguientes preguntas de la encuesta denominada El clima organizacional y el trabajo en equipo de los alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria en una escuela del ejército, 2022.

La información que usted proporciona será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece su colaboración.

Fecha.....

INFORMACIÓN GENERAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas con el tema de investigación. Agradeceré que responda a esta encuesta anónima, marcando con un aspa (x) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, las preguntas son todas de opiniones. Marcar una sola vez.

CLIMA ORGANIZACIONAL

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

N°	COOPERACION	1	2	3	4	5
01	Existe apoyo mutuo con tus compañeros					
02	Sientes que tus jefes te apoyan en el desarrollo de tu trabajo					
	RECOMPENSA					
03	Consideras que tu sueldo es una recompensa recibida por el desarrollo de tu trabajo					
04	Sientes que tu jefe te recompensa por los logros obtenidos					
	MOTIVACION					
05	Te sientes motivado a seguir laborando					
06	Consideras que a tu organización le importas					
07	Dentro de un clima organizacional sientes que tu organización te motiva a continuar trabajando para lograr los objetivos organizacionales					
	RELACIONES					

08	El ambiente donde desarrollas tu trabajo es adecuado					
09	Consideras que tienes buenas relaciones sociales con tus compañeros					
10	Dentro de un clima organizacional se propicia las buenas relaciones sociales					

TRABAJO EN EQUIPO

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

N°	COMPLEMENTARIEDAD	1	2	3	4	5
01	Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo					
02	Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos					
03	Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades					
04	Creer que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos					
	COORDINACIÓN					
05	Creer que existen disputas por el liderazgo					
06	Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto					
07	Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados					
08	Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos					
	COMUNICACIÓN					
09	Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales					
10	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros					
11	La comunicación es fundamental para el éxito de la organización					
12	Creer que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización					
	CONFIANZA					
13	Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo					
14	Existe confianza entre los miembros de tu equipo					
15	La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona					
16	Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo					
	COMPROMISO					
17	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo					
18	Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización					
19	Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo					
20	Cuando se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente					



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(READO POR LA LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Juez: REYES GOMEZ CRISTIAN EDWIN
- 1.2 Cargo e institución donde labora: ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CLIMA ORGANIZACIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: Elaboración propia

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDA	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
					12	35
CONTEO TOTAL DE MARCAS						47
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

COEFICIENTE DE VALIDEZ = $1xA+2xB+3xC+4xD+5XE=$ = 97%

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ()	(0.00 – 0.60)
Observado ()	<0.60 – 0.70)
Aprobado (X)	<0.70 – 1.00)

IV. CALIFICACION DE APLICABILIDAD

Aprobado.....
.....

Lugar: Huancavelica 22 de noviembre del 2022.

DNI N° 43132254
CRISTIAN EDWIN REYES GOMEZ
Maestro en Ciencias de la Educación, mención
Docencia Universitaria

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(READO POR LA LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Juez: REYES GOMEZ CRISTIAN EDWIN
- 1.2 Cargo e institución donde labora: ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: TRABAJO EN EQUIPO
- 1.4 Autor del instrumento: Elaboración propia

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDA	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
					8	40
CONTEO TOTAL DE MARCAS						48
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

COEFICIENTE DE VALIDEZ = 1xA+2xB+3xC+4xD+5XE = $\frac{48}{50} = 98\%$

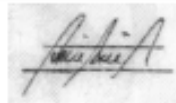
III. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ()	(0.00 – 0.60)
Observado ()	<0.60 – 0.70)
Aprobado (X)	<0.70 – 1.00)

IV. CALIFICACION DE APLICABILIDAD

Aprobado.....

Lugar: Huancavelica 22 de noviembre del 2022.



DNI N° 43332354
CRISTIAN EDWIN REYES GOMEZ
Maestro en Ciencias de la Educación, Mención
Docencia Universitaria

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(READO POR LA LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Juez: ALCALDE PARI KEN HENRY
- 1.2 Cargo e institución donde labora: AVIACIÓN DEL EJÉRCITO
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CLIMA ORGANIZACIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: Elaboración propia

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDA	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
					8	40
CONTEO TOTAL DE MARCAS						48
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

COEFICIENTE DE VALIDEZ = $1xA+2xB+3xC+4xD+5XE=$ 48 / 50 = 98%

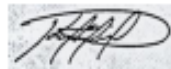
III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ()	(0.00 – 0.60)
Observado ()	<0.60 – 0.70)
Aprobado (X)	<0.70 – 1.00)

IV. CALIFICACION DE APLICABILIDAD

Aprobado.....

Lugar: Huancavelica 22 de noviembre del 2022.



DNI N° 04041832
KEN HENRY ALCALDE PARI
Dr. En Ciencias de la Educación

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(READO POR LA LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Juez: ALCALDE PARI KEN HENRY
- 1.2 Cargo e institución donde labora: AVIACIÓN DEL EJÉRCITO
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: TRABAJO EN EQUIPO
- 1.4 Autor del instrumento: Elaboración propia

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDA	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
					4	45
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						49
		A	B	C	D	E

COHEFICIENTE DE VALIDEZ = $1xA+2xB+3xC+4xD+5XE=$ 49 50 = 99%

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)


CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ()	(0.00 - 0.60)
Observado ()	<0.60 - 0.70)
Aprobado (X)	<0.70 - 1.00)

IV. CALIFICACION DE APLICABILIDAD

Aprobado.....

.....

Lugar: Huancavelica 22 de noviembre del 2022.


 DNI N° 04341832
 KEN HENRY ALCALDE PARI
 Dr. En Ciencias de la Educación

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(READO POR LA LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Juez: RIVERO CORTIJO, YURI OSCAR
- 1.2 Cargo e institución donde labora: COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CLIMA ORGANIZACIONAL
- 1.4 Autor del instrumento: Elaboración propia

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3.ACTUALIDA	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				•	X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
					4	45
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						49
		A	B	C	D	E

COHEFICIENTE DE VALIDEZ = $1xA+2xB+3xC+4xD+5XE = \frac{49}{50} = 99\%$


III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ()	(0.00 – 0.60)
Observado ()	<0.60 – 0.70)
Aprobado (X)	<0.70 – 1.00)

IV. CALIFICACION DE APLICABILIDAD

Aprobado.....
.....

Lugar: Huancavelica 22 de noviembre del 2022.



DNI N° 50075344
YURI OSCAR RIVERO CORBIO
Dr. En Ciencias de la Educación

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(READO POR LA LEY N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

POR CRITERIOS DE JUECES

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Juez: RIVERO CORTIJO, YURI OSCAR

1.2 Cargo e institución donde labora: COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

1.3 Nombre del instrumento evaluado: TRABAJO EN EQUIPO

1.4 Autor del instrumento: Elaboración propia

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2.OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3.ACTUALIDA	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Presentación ordenada					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7.CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8.COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
					8	40
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						48
		A	B	C	D	E

COHEFICIENTE DE VALIDEZ = 1xA+2xB+3xC+4xD+5XE= 48 / 50 = 98%

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

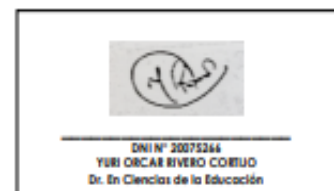
CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ()	(0.00 – 0.60)
Observado ()	<0.60 – 0.70)
Aprobado (X)	<0.70 – 1.00)

IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Aprobado.....

.....

Lugar: Huancavelica 22 de noviembre del 2022.



FIRMA DEL JUEZ

Escuela de Aviación del Ejército



EL SEÑOR MAYOR DE INFANTERIA JEFE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO DEL PERÚ: Expide la presente:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Que el Bach. James Ernesto Terrones Avellaneda, identificado con DNI N° 16788911, aplicó los instrumentos de recolección de datos encuesta de “Clima Organizacional” y “Trabajo en Equipo”, para obtener la información que permite sustentar la tesis: “Relación entre clima organizacional y trabajo en equipo en oficiales-alumnos de la escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022”, cumpliendo de manera satisfactoria y responsable su aplicación el día 12 de diciembre del AF-2022 a los oficiales alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los tramites que crea conveniente

Moquegua 08 de febrero del AF-2023.

O-2141502857-O +
JORGE RODRIGO LÓPEZ GARCIA
Mayor de Infantería
Jefe del Departamento Administrativo de la EAE

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	COOPERACIÓN		RECOMPENSA		MOTIVACIÓN			RELACIONES		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
02	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
03	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
04	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4
05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
07	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
08	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
09	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
11	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
12	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
13	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
16	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4
17	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4
18	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5
19	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3
20	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
21	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3
22	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4
23	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
24	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3
26	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
27	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
28	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
29	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
30	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

N°	COMPLEMENTARIEDAD				COORDINACION				COMUNICACIÓN				CONFIANZA				COMPROMISO			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
02	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
03	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
04	4	4	3	5	2	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3
05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
06	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
07	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
08	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
09	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
20	1	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4
21	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
22	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	5	2	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

GALERÍA DE IMÁGENES DE LA INVESTIGACIÓN EN LA ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, MOQUEGUA 2022

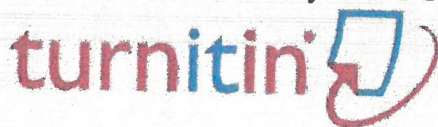


Imagen 1: El investigador aplicando la encuesta a los oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria en la Escuela de Aviación del Ejército del Perú – Moquegua 2022



Imagen 2: Aplicación de la encuesta de recojo de datos en la Escuela de Aviación del Ejército, oficiales-alumnos pilotos de la especialidad de ala rotatoria de la Escuela de Aviación del Ejército del Perú, Moquegua 2022

UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:
"RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN OFICIALES – ALUMNOS DE LA ESCUELA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO DEL PERÚ, MOQUEGUA 2022"
- Presentado por:
TERRONES AVELLANEDA, James Ernesto.
- Docente asesor:
Dr. TUMBALOBOS HUAMANI, Víctor Raúl.
- Para obtener:
El Grado de Maestro en la mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR.

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, **certifica que es un trabajo de investigación original** y que no ha sido presentado ni publicado en revistas científicas nacionales e internacionales, ni en sitio o portal electrónico.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.0 %	17.0 %

El Certificado se expide el 16 de diciembre del año 2022.



SPINOSA QUISPE CARLOS ENRIQUE
VICERRECTOR DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO

N° 188-2022