



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL DEL DISTRITO DE SAN
MIGUEL - 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

ROBLES MEJIA, IVÁN ORLANDO

ASESOR:

Dr. LEÓN ESPINOZA, LESSNER

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



.....
Dr. Dávila Arenaza Víctor

PRESIDENTE



.....
Dr. León Espinoza Lessner

SECRETARIO

.....
Dr. Fernández Saucedo Narciso

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre: Vilma, por enseñarme a no claudicar. Por hacerme pronunciar, con el alma, la palabra perseverancia en todos los actos que constituyen mi existencia.

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios, por brindarme salud, fuerzas, paciencia y los conocimientos necesarios para alcanzar mis metas. Del mismo modo, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme abierto las puertas y poder estudiar mi carrera. Finalmente, agradezco a mi asesor de tesis, el Dr. Lessner Augusto León Espinoza, por su apoyo incondicional con sus conocimientos en el desarrollo de tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Iván Orlando Robles Mejía con DNI N° 72837616, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Tesis, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Julio del 2017



Iván Orlando Robles Mejía

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel - 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Iván Orlando Robles Mejía.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito identificar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel, del distrito de San Miguel, en el año 2017. Se utilizó el instrumento del cuestionario que estuvo conformado por 20 preguntas, y la técnica de la encuesta aplicándola en una población de 800 trabajadores, con un margen de error del 1% y un nivel de confiabilidad del 99% en diferentes áreas de la organización, siendo ésta de forma anónima se consiguió mayor predisposición de los trabajadores a participar en éste estudio. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la fiabilidad se calculó mediante la prueba de alfa de Cronbach en el programa SPSS, obteniendo una fiabilidad de 0.993 (muy alta). Una vez que se trasladaron los datos al programa SPSS y fueron procesados, se obtuvo como resultado que el trabajo en equipo y el desempeño laboral tienen una relación significativa en la Clínica San Gabriel.

Palabras clave: Trabajo en equipo, desempeño laboral

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the influence of teamwork on the work performance of the San Gabriel Clinic in the district of San Miguel in 2017. The questionnaire instrument was composed of 20 questions and the technique of the survey applied in a population of 800 workers, with a margin of error of 1% and a level of reliability of 99% in different areas of the organization, anonymously being able to get more workers to participate in it study. The validation of the instrument was made by expert judgment and reliability was calculated using the Cronbach alpha test in the SPSS program, obtaining a reliability of 0.993 (very high). Once the data were transferred to the SPSS program and processed, the result was that teamwork and work performance have a significant relationship at the San Gabriel Clinic.

Keywords: Teamwork, job performance

INDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaración de autenticidad	5
Presentación	6
Índice	7

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	26
1.7 Objetivos	26

II. MÉTODOLÓGÍA

2.1 Variables y definición operacional	27
2.2 Método de Investigación	27
2.3 Variables y definición operacional	28
2.4 Población y muestra	30
2.5 Técnicas o instrumento para la recolección de datos	32
2.6 Método de Análisis de datos.	35

III. RESULTADOS	36
3.2 Prueba de normalidad	40
3.3 Análisis referencial	41
IV. DISCISION	57
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS	63
ANEXOS	
✓ Modelo de encuesta	68
✓ Matriz de consistencia	69
✓ Fotos del Turniting	71

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo el trabajo en equipo ha tenido una participación fundamental dentro de la sociedad. Como Latinoamericanos, dentro del continente más tropical del mundo, cuyo clima genera un calor entre individuos que hace de la interacción un *modus operandi*, ha sido milenaria la participación colectiva para el desarrollo de comunidades y gestiones dentro de las mismas. La civilización no hubiese podido germinar su futuro –el pasado del hoy y el presente- sin el trabajo en equipo. A diferencia del nuevo mundo, en el viejo continente, para más especificación, en Grecia, consideraban el trabajo individual como una metodología de sabiduría. El trabajo colectivo era generalmente para los obreros o esclavos, pero para los individuos de fuste, la solitariedad y la meditación eran recursos para la elevación espiritual e intelectual, que posteriormente suponía un alcance de la pureza artística.

Los tiempos han cambiado, y es menester la coacción de ideas diferentes para personas de toda categoría social y económica, la aceptación de nuevas perspectivas y la apertura del pensamiento colectivo para la constitución de una organización sólida.

En el siglo XIX, occidente se percató que este valor no solo influye en el crecimiento de una sociedad, sino que también notaba que el trabajo en equipo ejercía una influencia inversamente proporcional entre los individuos participantes de un grupo humano. Pero aun no estuvimos listos para aceptar esta perspectiva. Fue a mediados del siglo XX en donde, gracias a la variedad de tecnologías, la remuneración intangible de un líder para con sus colaboradores fue más percibida y aceptada. El siglo XXI, gracias al entendimiento de las posiciones fecundadas en siglos pasados, brotó métodos inúmeros y recursos varios para orientar las diversas capacidades existentes en un grupo humano, y de acuerdo a filtros de capacidades,

propulsar el conglomerado de fortalezas para la constitución de organizaciones que hoy mueven al mundo.

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

Se aprecia hoy en día, dentro de las organizaciones, una individualidad atemorizante. El trabajo en equipo se está sustituyendo poco a poco por el ensimismamiento colectivo de las conciencias colectivas en la tecnología. La calidez humana nunca será reemplazada al momento de efectuar un trabajo en equipo. Esta es pieza fundamental para un adecuado desempeño laboral dentro de una organización.

Sin embargo, si observamos con minuciosidad, muchas empresas en el Perú, a pesar de contar con muy buena tecnología y con una estrategia de planificación de crecimiento corporativo brillante, se olvidan de lo fundamental: El trabajo colectivo como punto de partida para el desarrollo organizacional. No podemos soslayar esta variable, ya que es uno de los engranajes esenciales para que la actividad sistemática de un equipo prevalezca.

Ahora bien, nuestro estudio estará dirigido a una empresa, en particular una Clínica, y como organización de la salud, el constante movimiento de tareas matiza el desempeño organizacional con el tinte del trabajo en equipo. Una empresa de salud, como lo es la Clínica San Gabriel, del distrito de San Miguel, debe estar en perpetuo incentivo hacia el personal, ya que la asistencia de los clientes no es planificada, si no que cada cliente posee libre albedrío para su asistencia médica. La salud no avisa. Pero a pesar de ello, el sistema de interacción de personal no es el adecuado. Se han estado observando mucho déficit en el trabajo organizativo, lo que al ser un tema administrativo en una clínica, irradia también a la asistencia al cliente. Puesto que la evaluación del desempeño de un trabajador no solo será forjada por los jefes, sino también por los mismos clientes cuya información derivara a cada círculo social, cosa que influenciara en la acogida de clientes para con la clínica. Es menester hallar una relación entre el trabajo el equipo y el desempeño laboral. Nuestro objetivo será hallar su insociabilidad para el fortalecimiento de dicha organización.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Para Respaldar el siguiente trabajo, mostraremos trabajos nacionales precedentes para una mejor apreciación del tema

Según la variable independiente, Trabajo en Equipo:

Olivera y Ravillet (2013), en su tesis “El trabajo en Equipo desde la percepción del profesional de salud servicio de Neonatología – Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo”, sostienen:

“Los profesionales de la salud del servicio de neonatología consideran que el respeto y la colaboración profesional es muy importante al momento de trabajar en equipo, porque cada disciplina es diferente pero cada actividad es complementaria una de otra, por ello es necesario el reconocimiento de sus funciones a desarrollar, y sus límites profesionales al momento del cuidado al neonato”

Podemos inferir que los empleados del centro de salud, hallaron la relación fundamental entre los valores individuales para con los valores colectivos. El criterio individual, forjará el asertivo movimiento de toda una organización.

Huertas (2013), en su tesis “Impacto del manual de trabajo en Equipo de Robert Winter en las consecuencias organizacionales: Caso empresa EAI “Pomalca” S.A.A”, concluye lo siguiente:

“A un 95% de confianza se tiene que existe un impacto positivo en la relación de las consecuencias organizacionales (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción) en el trabajo en equipo”.

Dictaminamos que en la empresa “Pomalca” el trabajo en equipo, gracias al manual, ha conseguido hallar un fortalecimiento que retroalimenta tanto el grado de efectividad como la satisfacción del empleador.

Sánchez (2011), en su tesis “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Puerto Cabello, Estado Carabobo” concluye que:

“Se pudo observar que existe un alto índice de descontento por los ingresos que perciben en relación a el trabajo que realizan, lo cual no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo las labores cotidianas, debido a que son muy pocos los beneficios sociales que logran obtener por no poseer un salario justo acorde con la función y nivel de exigencias que desempeñan; unido al incentivo que nunca reciben, por cuanto jamás son tomados en cuenta para participar en evento que les permita respaldar su profesión.”

Es indispensable, para el desempeño laboral, aparte de la remuneración otorgada, un reconocimiento por su labor. El trabajador que no se siente reconocido, no se afilia con la empresa, por consiguiente su desempeño va en caída, lo cual es sinónimo de descenso no solo para el individuo, sino para la organización.

Podemos afirmar que la evaluación del trabajo guarda consigo una gran influencia en el desempeño laboral. Ya que permite verificar el nivel de efectividad de su trabajo y añadir perspectivas para un mayor aporte dentro de la organización.

Sánchez (2013), en su tesis “Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión durante el semestre 2013-I”, dice lo siguiente:

“El 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidades en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño”.

Se deduce que el trabajador de docencia posee más compromiso laboral y por consiguiente mejor desempeño laboral debido a que su evaluación es constante. El docente está sometido a evaluaciones constantes, realizada tanto por el alumnado o

por una directiva académica. Dicho sometimiento genera en el trabajador una mayor responsabilidad en su desempeño ya que su labor está siendo constantemente criticada.

Baquerizo (2015), en su tesis “Evaluación 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica good Hop, Miraflores, 2015”, concluye lo siguiente:

“La evaluación de 360 grados del desempeño laboral respecto a la calidad de trabajo va a jugar un papel importante debido a que un 71% de los jefes consideran que su personal ejecutivo tengan alta calidad de trabajo, porque conocen los pasos metodológicos. Un 32% del personal ejecutivo se consideran que desarrollan alta calidad de trabajo, gracias a la evaluación. Un 23% de los colaboradores consideran que los ejecutivos desarrollan una mediana calidad de trabajo”

Se puede apreciar que el desempeño laboral se ve promovido, más que por las evaluaciones sostenidas hacia el personal, por el real conocimiento de la metodología de trabajo.

Para Respaldo el siguiente trabajo, mostraremos trabajos internacionales precedentes para una mejor apreciación del tema

Latorre (2011), en su tesis “La Gestión de los Recursos Humanos y El Desempeño Laboral”, afirma lo siguiente:

“Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño”.

Cuando una organización permite a un trabajador efectuar sus propias iniciativas, promueve la efectividad de su trabajo. El individuo se afilia con la

empresa, se fideliza, y al mimetizarse, su asenso es, a su vez, el ascenso mismo de la organización.

Mejía (2012), en su tesis “Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales”.

Concluye que:

“Se logró evaluar el desempeño con enfoque en las competencias laborales, las cuales dieron como resultado que, son de gran influencia en el desempeño de los agentes, pues esta misma representa un medio que les exige mejorar su servicio y atención al cliente, actualizarse en conocimientos, e incluso mejorar sus habilidades para poder cumplir con las competencias establecidas y también desarrollar la actitud apropiada para desempeñarse con éxito en su puesto de trabajo.”

Rubio (2012), en su tesis “Trabajo en Equipo para mejorar la productividad en una empresa paraestatal”.

Dice que:

“Se demandan organizaciones con equipos que estén altamente conectados con lazos fuertes y duraderos en lo que la polaridad de la orientación externa e interna, de tú y yo, se integre en un sentido “nosotros”, la polaridad de indagación y persuasión, de las preguntas y respuestas, puedan conducir a un diálogo productivo y permanente. En donde la abundancia de positividad, arraigada en retroalimentación eficaz y constructiva, pueda generar el estado de entusiasmo realista que impulse a las organizaciones al logro y sostenimiento de las alturas de la supremacía integral como forma de vida”.

Podemos decir que los individuos dentro de una organización, como las neuronas dentro del cerebro, deben estar en perpetua sinopsis. Como órganos dentro de un sistema constante, deben coaccionar como parte de un todo, y que el logro del todo, suministrará de beneficio a la unidad.

De la Peña (2014), en su tesis “Valores Laborales y Trabajo en Equipo”.

Sostiene que:

“Es importante desarrollar los valores dentro de la empresa ya que a través de ellos se logrará una mejor comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento dentro de los equipos de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga éxito a nivel local y departamental.”

Podemos afirmar que es menester la aceptación de las diversas perspectivas existentes en un grupo humano, canalizarlas y fusionar las capacidades de manera que los resultados obtenidos sean fecundos.

Toro (2015), en su tesis “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”, sostiene que:

“Una característica importante del trabajo en equipo es establecer espacios de creatividad e innovación, que permita la participación activa y dinámica de las personas, implementando un ambiente laboral de escucha mutua, sin tener en cuenta los niveles jerárquicos, sino valorando sin distinción todas las opiniones, encaminadas al cumplimiento de objetivos de la organización”.

Deducimos que la restricción del trabajo colectivo es perjudicial no solo para el desenvolvimiento individual, sino también organizacional. La figura del líder, al ser superior, debe ser a su vez un eje de apoyo por el cual los equipos orbiten en una simultaneidad paralela.

1.3 TEORIAS RELACIONADA AL TEMA

1.3.1 Teorías relacionadas a las variables de estudio

Variable Independiente: Trabajo en Equipo

Mahieu (1992, P.18), en su libro “Trabajar en Equipo, afirma que:

“Es efectivamente mediante un trabajo de reflexión, de conceptualización, como los participantes de éstas prácticas pueden superar las contradicciones y los escollos que no deja de engendrar todo vago e impreciso funcionamiento grupal, o que esté regido por lo implícito y el azar”.

Podemos decir que el trabajo en equipo, al poseer varios temperamentos, puede llegar a opacar premisas que resulten en muchos casos fundamentales para el desarrollo grupal. Sin embargo, es mediante el conocimiento de éstas debilidades, conceptualizándolas, que podremos romper las barreras que pueden traer consigo la diversidad y propulsar todas las perspectivas al alcance de los objetivos trazados.

Miranda (2001, p. 1), en su libro “Técnicas que facilitan el trabajo en equipo”, afirma que:

“Una destreza clave para entender la dinámica de los equipos es la capacidad de identificar aspecto de contenido y de proceso. Un equipo que está estancado en un asunto particular, puede progresar si desvía la atención del tópico que causa la dificultad hacia el análisis de cómo se está llevando a cabo la discusión”.

Muchas veces la formación de un equipo se ve dispersa por que al momento de la ejecución del trabajo, germinan dificultades de interacción o de procedimiento. Por ello, es fundamental el reconocimiento del problema, e invertir el tiempo perdido en la dificultad en análisis de mejoramiento de trabajo grupal.

Maxwell (2001, p. 4), en su libro “Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo” dice:

“Un proverbio chino dice que <depués de un hombre talentoso, siempre hay otro hombre talentoso>. La verdad es que en el corazón de toda gran conquista hay un equipo. La cuestión no es si los equipos son importantes, sino si reconocemos que lo son y nos esforzamos por llegar a ser los mejores miembros del grupo. Por eso es que yo digo que uno es demasiado pequeño como para pretender hacer grandes cosas. Solo, usted no puede hacer nada realmente importante. Esa es la Ley de lo Trascendental”

Podemos afirmar que para el éxito de un equipo, es importante el reconocimiento individual, para posteriormente tener un reconocimiento grupal o social. Si cada miembro del equipo tiene como propósito ser el mejor, tendremos como resultado no solamente el triunfo del grupo, sino una gama de potencias que traerá consigo una fuente interminable de progreso.

Katzenbach (1987, p.12), en su libro “El trabajo en equipo” afirma lo siguiente:

“El verdadero equipo no sólo se caracteriza por su disciplina e intenso trabajo sino también por el empowerment, la convivencia y la dinámica de grupos”

Según el tratado propuesto por Katzenbach, inferimos que la constancia, únicamente, no es sinónimo de éxito. Será el despliegue de maniobras individuales y grupales las que logren que cada individuo explore sus capacidades y, mediante el trabajo en equipo, palpén la cúspide.

Chang (1999, p. 8), en su libro “Trabajar en equipo para triunfar” sostiene que:

“Los integrantes de un equipo a menudo tienen su propia manera, individual e instintiva, de manejar un conflicto. Algunos lo eluden, otro lo confrontan objetivamente, y otros permiten que sus reacciones sean dominadas por las emociones. Cuando los miembros del equipo utilizan una combinación de estos enfoques, los resultados pueden ser contraproducente, haciendo que a menudo la situación empeore en vez de ser resuelta. La solución: hacer que los miembros del equipo enfrenten el conflicto de manera eficaz y consecuente.”

De ello deducimos que la objetividad es menesterosa. Si los individuos dejan de pensar como equipo cuando existen dificultades, el desarrollo será parcial o nula. Para un logro constante, los individuos, al reconocerse como miembros constituyentes de un todo, deben mantener un pensamiento comunicado y corresponder al desarrollo equitativo que alcance el éxito.

Dimensión 1: Empowerment

Alles (2005, p. 122), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Empowerment de la siguiente manera:

“Establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior para el negocio. Combina adecuadamente situaciones, personas y tiempos. Tiene adecuada integración al equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todo los involucrados. Empeña acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.”

Indicador 1: Dirección

Alles (2005, p. 230), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Dirección de la siguiente manera:

“Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad. Se relaciona con el trabajo en equipo y con el empowerment.”

Indicador 2: Responsabilidad

Alles (2005, p. 282), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Responsabilidad de la siguiente manera:

“Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primera.”

Dimensión 2: Convivencia o Desarrollo de relaciones

Alles (2005, p. 298), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Desarrollo de relaciones de la siguiente manera:

“Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidad, o redes de contactos con distintas personas. Comportamientos habituales en el contacto con los demás.”

Indicador 1: Contacto

Alles (2005, p. 170), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Contacto de relaciones de la siguiente manera:

“Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegurar una comunicación clara. Alienta a otros a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de los demás. En un concepto más amplio, comunicarse incluye saber escuchar y hacer posible que los demás accedan fácilmente a la información que se posea.”

Indicador 2: Comportamiento

Robbins (2004, p. 8), en su libro “Comportamiento Organizacional”, afirma lo siguiente:

“El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.”

Dimensión 3: Dinámica de grupos

Andreola (1982, p. 20), en su libro “Dinámica de grupo”, destaca lo siguiente:

“Para desarrollar una buena dinámica de grupo es preciso, en primer lugar, deshacer una serie de mitos y prejuicios referidos al liderazgo. Luego se tratará de conocer las formas de liderazgo que actúan en los grupos, así como las técnicas

para descubrir líderes y, por último, las estrategias para descubrir líderes y, por último, las estrategias para desarrollar formas positivas de liderazgo.”

Indicador 1: Liderazgo

Alles (p. 114), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Liderazgo de la siguiente manera:

“Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos y prioridades, comunicarlos. Tener energía y transmitirla a otros.”

Indicador 2: Estrategia

Mintzberg, Ahlstrans y Lampel (1998, p. 23), en su libro “Safari a la estrategia”, afirman lo siguiente:

“Resulta ser que “estrategia” es una de esas palabras que, inevitablemente, se definen de una manera pero se usan de otra. La estrategia es un patrón es decir coherencia de conducta a tiempo.”

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Robbins (1998, p.46), en su libro “Fundamento de Comportamiento organizacional”, afirma que:

“En las organizaciones, la gente hace juicios de los demás todo el tiempo; por ejemplo, los gerentes evalúan regularmente desempeño de sus empleados y los operarios estiman si sus compañeros ponen todo su empeño. Sin embargo, juzgar a los otros es difícil, y, para facilitarse la tarea, la gente toma atajos, algunos de los cuales son valiosos –nos dejan percibir con rapidez y entregan datos válidos para hacer predicciones- pero también pueden dar lugar a distorsiones significativas”

En muchas oportunidades, el desempeño laboral, aparte de ser imbuido por una evaluación muchas veces subjetiva, se ve influenciada de la misma, al punto de mostrar una resonancia negativa. Es decir, el mal comentario sobre alguien, o la deficiente evaluación de un individuo, irradiara en su desempeño laboral.

Whetten, y Cameron (2005, p. 300), en su libro “Desarrollo de habilidades directivas”, afirman lo siguiente:

“La motivación representa el deseo y compromiso de un empleado para desempeñarse y se manifiesta en un esfuerzo relacionado con el trabajo. Algunas personas desean completar una actividad pero se distraen o desaniman con facilidad. Tienen un fuerte deseo pero un compromiso bajo. Otros trabajan de una manera afanosa aunada a una persistencia impresionante, pero a su trabajo le falta inspiración. Estas personas tienen alto compromiso pero un deseo bajo”.

De acuerdo con esta premisa, podemos inferir que un buen desempeño laboral dejaría de ser constante sin la afiliación del colaborador para con la empresa. Deseo y compromiso son factores inversamente proporcionales que si se alinean en el individuo de una manera paralela, el desempeño laboral, además de ser notable, serán constantes.

Mondy y Noe (2005, p. 263), en su libro “Administración de Recursos Humanos”, dictaminan:

Cuando los diversos niveles de desempeño se describen simplemente como por arriba de las expectativas o por debajo de las expectativas sin mayor detalle, ¿qué aprendió el empleado realmente? Es importante que cada evaluador interprete los factores y grados de la misma manera. Los evaluadores adquieren esta habilidad por medio de la capacitación en evaluación del desempeño. Muchas formas de escalas de calificación también toman en cuenta el comportamiento futuro.

Es menester la especificación para medir el desempeño laboral. La generalidad aísla al trabajador de sus propias capacidades, porque el evaluador le

dirá de forma genérica sus cualidades y defectos laborales, lo cual conllevará a que el evaluado no posea conocimiento específico con respecto a su desempeño laboral y sin conocimiento de ello, su desempeño, o se estanca, o decrece por que el empleado caerá en la desorientación.

Dessler (2001, p. 165), en su libro “Administración de Personal”, afirma lo siguiente:

La selección inicial en casi todas las organizaciones empieza por una forma de solicitud de empleo. Muchos gerentes las usan sólo para obtener datos de los antecedentes. Sin embargo, puede usar los datos de la forma de solicitud para predecir el desempeño futuro del solicitante. Por ejemplo, las formas de solicitud se han usado para predecir el tiempo que durará el empleado, el éxito laboral y los hurtos por parte de los empleados.

Podemos deducir que la evaluación de personal de trabajo predice, muchas veces, el destino laboral de un postulante. Se tiene que aperturar una perspectiva minuciosa para que mediante la indagación se prescriba y moldee el desempeño laboral del trabajador.

Dimensión 1: Motivación

Martínez (2012, p. 21), en su libro “Gestión empresarial”, define lo siguiente:

“Un factor crucial en las organizaciones es la productividad, y esto nos plantea la siguiente pregunta: ¿porqué unas personas rinden más que otras en el trabajo? Por lo tanto, el estudio de las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo requiere analizar la motivación, así como las principales teorías e investigaciones que se han desarrollado sobre el tema en el campo de la psicología de las organizaciones. El término motivación ha sido utilizado de tan diversas formas en psicología que actualmente no existe un acuerdo general sobre el tipo de conducta que puede ser clasificada como conducta motivada. Lo que sí parece existir es el acuerdo de que la característica peculiar de dicha conducta es que va dirigida y

orientada hacia una meta. Las necesidades y las metas constituyen la base para diseñar el proceso básico de la motivación.”

Indicador 1: Rendimiento

La Organización Internacional del Trabajo (2002, p. 38), en su libro “La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera”, afirman lo siguiente:

“La probabilidad de que la fatiga tenga un efecto sobre el rendimiento laboral aumenta cuando se trata de trabajos repetitivos, rutinarios o que exigen permanentemente vigilancia. La ausencia de control o de capacidad de decisión sobre las tareas encomendadas o sobre la organización de los períodos de descanso constituye un factor que agrava el problema. Habida cuenta de la naturaleza de dicha disminución del rendimiento laboral, cabe colegir que, en el supuesto de que la fatiga haga presa en una proporción importante de la plantilla de trabajadores de una empresa, la productividad se vea afectada.”

Indicador 2: Meta

Warner (2002, p. 74), en su libro “Metas y objetivos, perfil de competencias”, indica lo siguiente:

“Con demasiada frecuencia, los individuos, equipos y organizaciones están adoptando un enfoque de PREPARADOS, LISTO, FUEGO, a la hora de definir sus metas. En otras palabras, en muchas organizaciones apenas dedicamos tiempo a asegurarnos de que hemos identificado las metas correctas antes de iniciar nuestros esfuerzos por conseguirlas.”

Dimensión 2: Compromiso

Alles (2005, p. 66), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Compromiso de la siguiente manera:

“Sentir como propio los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y

superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto personales como individuales.”

Indicador 1: Apoyo

Alles (2005, p. 312), en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Apoyo a los compañeros de la siguiente manera:

Hace referencia a la capacidad de confiar en los demás como sistemas de apoyo informales. Estas relaciones están basadas en la confianza mutua y el respeto, mediante los cuales los profesionales reciben feedback informal de sus resultados. El apoyo a los compañeros no está basado en los sentimientos sino en la confianza derivada de compartir los rigores del entrenamiento y la valoración de los saberes de los demás, reunidos a partir de una política de selección uniforme de la organización para elegir a sus nuevos integrantes y desarrollar carreras sobre la base del conocimiento.”

Indicador 1: Organización

Chiavenato (2009, p. 28), en su libro “Comportamiento Organizacional”, sostiene:

La organización es un sistema de comportamientos sociales interrelacionados de numerosas personas y de organizaciones que forman los grupos de interés de la organización. Cada grupo de interés recibe incentivos o recompensas a cambio de los cuales hace aportaciones a la organización.”

1.4 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017?

1.4.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo influye el empowerment en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017?
- ¿Cómo influye la convivencia en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017?
- ¿Cómo influye la dinámica de grupos en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017?

1.5 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

La presente investigación se ha realizado porque se considera indispensable un buen trabajo en equipo para el asertivo desempeño laboral. La relación entre estas dos variables, en el presente trabajo, se considerara indisociable porque pensamos que una eficiente comunicación colectiva para el desarrollo organizacional, influye en el comportamiento y desempeño laboral. Una vez hallada esta relación, se realizara la aplicación del método en la Clínica San Gabriel del Distrito de San Miguel, ya que observamos que en los últimos años el mal desempeño laboral ha irradiado sus connotaciones negativas a todo un equipo, lo cual es perjudicial para toda organización.

Una vez realizada la investigación y la aplicación del método al campo laboral, nuestro objetivo es influenciar, en su totalidad, a todas las organizaciones con la premisa de que todo grupo humano, hallando el equilibrio entre los valores individuales y el trabajo colectivo, alcancen una resonancia sumamente positiva en el desempeño laboral, así como en el ámbito organizacional de las empresas de todo el país.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL

El trabajo en equipo influye significativamente en desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017

1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El empowerment influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.
- La convivencia influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.
- La dinámica de grupos influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia que tiene el trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel en el año 2017

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la influencia que tiene el empowerment en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017
- Determinar la influencia que tiene la convivencia en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017
- Determinar la influencia que tiene la dinámica de grupos en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017

II. METODOLOGÍA

2.1 VARIABLES Y DEFINICION OPERACIONAL

2.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es la interacción colectiva de individuos que llevando a cabo diferentes tareas, comparten un objetivo en común.

2.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es el reflejo del nivel de trabajo que los individuos dentro de una organización. Se califica de acuerdo a la calidad del trabajo desarrollado y al perfil de cada individuo.

2.1.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación que se realizó es el hipotético deductivo; así como señala Hernández, Fernandez & Baptista (2006, p.12), porque “se utiliza la lógica deductiva, ir de lo general a lo particular”

2.2 DISEÑO, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

2.2.1 DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental y de corte transversal

Para Hernández, Fernández & Baptista (2006, p. 246): “La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables. De corte transversal “Los diseños de corte transaccional o transversal son datos de un solo momentos, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado”. Hernández, Fernandez & Baptista (2006, p.246)

2.2.2 TIPO DE ESTUDIO: Aplicada

Para Valderrama (2013) “la investigación aplicada, se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos

para llevar a cabo la solución de problemas, con la finalidad de generar bienestar a la sociedad”

Nivel de la investigación: Explicativo - causal

Para Bernal (2010, p.115): “La investigación explicativa o causal es para muchos expertos el ideal y nivel que culmen de la investigación no experimental. Tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos, en esta investigación se analizan causas y efectos de la relación entre variables.

2.3 VARIABLES Y DEFINICION OPERACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Trabajo en equipo	<p>Katzenbach, J, 1987, p12, “El trabajo en Equipo”: El verdadero equipo no sólo se caracteriza por su disciplina e intenso trabajo sino también por el empowerment, la convivencia y la dinámica de grupos.</p>	<p>El trabajo es Equipo es la interacción de varios individuos que congregan su labor eficientemente para alcanzar un objetivo dentro de una organización.</p>	Empowerment	Dirección	¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?	Razón/Ordinal
				Responsabilidad	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?	Razón/Ordinal
			Convivencia	Contacto	¿Considera usted que su jefe distribuye la información de una manera correcta hacia los trabajadores?	Razón/Ordinal
					¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su	

					centro laboral?	Razón/Ordinal
					¿Considera activa la participación de su jefe?	Razón/Ordinal
				Comportamiento	¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la empresa?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?	Razón/Ordinal
			Dinámica de grupos	Liderazgo	¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su empresa?	Razón/Ordinal
				Estrategia	¿Considera usted coherente las acciones de la gerencia dentro de su centro laboral?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted que las acciones tomadas en su empresa son hechas a tiempo?	Razón/Ordinal

Desempeño Laboral	Whetten, D, y Cameron, K, 2005, p.300, "Desarrollo de habilidades directivas": La motivación representa el deseo y compromiso de un empleado para desempeñarse y se manifiesta en un esfuerzo relacionado con el trabajo.	El Desempeño Laboral es, es la manera como se desempeña o desenvuelve el trabajador dentro de una organización, para que así, éste pueda ser evaluado según sus capacidades demostradas.	Motivación	Rendimiento	¿Su jefe demanda tareas multifuncionales a los trabajadores de su centro laboral?	Razón/Ordinal
					¿Se siente usted sofocado por las tareas demandadas por su jefe?	Razón/Ordinal
				Meta	¿Considera usted bien definidas las metas dentro de su organización?	Razón/Ordinal
			Compromiso	Apoyo	¿Considera usted tener el apoyo de su jefe en dentro de su centro laboral?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted tener el apoyo de sus compañeros de trabajo en su centro laboral?	Razón/Ordinal
				Organización	¿Considera usted que su jefe integra correctamente a sus trabajadores dentro de su empresa?	Razón/Ordinal
					¿Considera usted que la integración tiene relación con el desempeño laboral en la empresa donde trabaja?	Razón/Ordinal

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población de estudio está conformada por 800 trabajadores de la “Clínica San Gabriel”, en el distrito de San Miguel en el Año 2017.

2.4.2 Muestra

La muestra de la presente investigación se determina en función a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P(Q)N}{e^2(N - 1) + Z^2 P(Q)}$$

Carrasco (2005), menciona que la muestra “es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (p.237).

Muestreo: Probabilístico.

Dónde:

N= tamaño de la población

Z= Coeficiente de confianza de 1,96, para el 95% de nivel de confianza

P= probabilidad de éxito

Q= probabilidad de fracaso

e= margen de error

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 0.50(0.50)800}{0.05^2(800 - 1) + (1.96)^2 0.50(0.50)} = 260$$

Se desprende entonces de los cálculos realizados de la muestra constará de 260 personas.

2.5 TÉCNICAS O INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.5.1 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que será empleada para la presente investigación será la encuesta.

Para Hernández et al. (2010) “Las encuestas de opinión (surveys) son investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlaciones-causales, ya que a veces tienen propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos” (p.165).

2.5.2 Instrumentos

El instrumento será: un cuestionario en función a la escala de Likert.

Según Hernández et al. (2010) señala que “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.217).

2.5.3 Validación

La validación del instrumento fue dada por el criterio de “juicio de expertos”, los cuales se detallan a continuación:

Según Corral, 2009, p.230), la validación se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son

representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir, responde a la pregunta cuán representativo es el comportamiento elegido como muestra del universo que intenta representar.

Docente UCV	Grado	Especialidad
Pedro Costilla Castillo	Dr.	Administración de Empresas
Luis Fuertes Oblitas	Dr.	Administración de Empresas
Brenda Noblecilla Saavedra	Dr.	Administración de Empresas

2.5.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 21, realizada a la muestra, que corresponde a 260 trabajadores de la Clínica San Gabriel, con un total de 20 preguntas.

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Según Bernal (2010), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios [...]”(p.247).

Variable Independiente X y Variable Dependiente Y.

FIABILIDAD GENERAL

Variable Independiente X: Trabajo en Equipo

Tabla 1

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	260	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	260	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	13

El estadístico de fiabilidad para la variable "X" indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.993; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems se considera muy alto.

Variable Dependiente Y: Desempeño Laboral

Tabla N° 03

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	260	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	260	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 04

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	7

El estadístico de fiabilidad para la variable “Y” indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.985; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems se considera muy alto.

Variable Independiente X y Variable Dependiente Y

Tabla 5

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	260	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	260	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	20

El estadístico de fiabilidad para la variable X indica que la prueba es confiable porque dio un valor de 0.995; es decir el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems en general es muy alto.

2.6 Método de Análisis de datos

2.6.1 Método Hipotético Deductivo

En la presente investigación se utilizó el programa estadísticos SPSS 21. Las pruebas estadísticas realizadas fueron: Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumentos, juicio de expertos para la validez del instrumentos, la prueba de regresión lineal para observar la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación, tablas de frecuencia de las dimensiones, los cuales se presentó mediante cuadros y gráficos para realizar el respectivo análisis, de modo que se llegue a las conclusiones sobre la situación planteada.

2.7 Aspectos Éticos

La presente investigación ha sido desarrollada en función a fuentes confiables, citando a los autores correspondientes, para así evitar posibles divulgaciones de plagio. Asimismo, la información recopilada no ha sido manipulada, con la finalidad de brindar datos reales que no perjudiquen a la institución.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo – resultados por dimensión

El análisis de los resultados se dio gracias a los 260 trabajadores encuestados de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

Según Moreno, (2008, p. 173), “es un procedimiento que está diseñado para variables cuantitativas continuas [...] son similares al del procedimiento frecuencia solo comentamos la posibilidad que ofrece este procedimiento de guardar los valores tipificados como variables”

Tabla 7

Dimensión 1 – Empowerment

		EMPOWERMENT (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	31	11,9	11,9	11,9
	A VECES	88	33,8	33,8	45,8
	CASI SIEMPRE	97	37,3	37,3	83,1
	SIEMPRE	44	16,9	16,9	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se puede observar que el 11.9% de los trabajadores de la clínica san Gabriel indican que “casi nunca” se percibe el empowerment en su centro laboral. A si mismo, el 33.8% afirman que “a veces” notan el empowerment en la clínica san Gabriel. Por otro lado, el 37.3 de los

trabajadores indican que “casi siempre” prevalece el empowerment. Finalmente el 16.9% de los trabajadores concluyen que “siempre” hay muestras de empowerment en la empresa; lo cual podemos deducir que dicha dimensión tiene gran aceptación.

Tabla 8

Dimensión 2 – Convivencia

Convivencia (agrupado)					
				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válidos	CASI NUNCA	31	11,9	11,9	11,9
	A VECES	84	32,3	32,3	44,2
	CASI SIEMPRE	100	38,5	38,5	82,7
	SIEMPRE	45	17,3	17,3	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se puede observar que el 11.9% de los trabajadores de la clínica san Gabriel indican que “casi nunca” se percibe una buena convivencia en su centro laboral. A si mismo, el 32.3% afirman que “a veces” notan una buena convivencia en la clínica san Gabriel. Por otro lado, el 38.5 de los trabajadores indican que “casi siempre” prevalece la buena convivencia. Finalmente el 17.3% de los trabajadores concluyen que “siempre” hay muestras de buena convivencia en la empresa; lo cual podemos deducir que la dimensión estudiada tiene gran aceptación.

Tabla 9

Dimensión 3 – Dinámica de grupos

Dinamica de grupos (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	31	11,9	11,9	11,9
A VECES	87	33,5	33,5	45,4
Válidos CASI SIEMPRE	97	37,3	37,3	82,7
SIEMPRE	45	17,3	17,3	100,0
Total	260	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se puede observar que el 11.9% de los trabajadores de la clínica san Gabriel indican que “casi nunca” se percibe una dinámica de grupos en su centro laboral. A si mismo, el 33.5% afirman que “a veces” notan una dinámica de grupos en la clínica san Gabriel. Por otro lado, el 37.3 de los trabajadores indican que “casi siempre” prevalece la dinámica de grupos. Finalmente el 17.3% de los trabajadores concluyen que “siempre” hay muestras dinámica de grupos la empresa; lo cual deducimos que dicha dimensión tiene gran aceptación

Tabla 10

Dimensión 4 – Motivación

Motivacion (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	31	11,9	11,9	11,9
A VECES	85	32,7	32,7	44,6
Válidos CASI SIEMPRE	100	38,5	38,5	83,1
SIEMPRE	44	16,9	16,9	100,0
Total	260	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se puede observar que el 11.9% de los trabajadores de la clínica san Gabriel indican que “casi nunca” se percibe una motivación en su centro laboral. A si mismo, el 32.7% afirman que “a veces” notan una motivación en la clínica san Gabriel. Por otro lado, el 38.5 de los trabajadores indican que “casi siempre” prevalece la motivación. Finalmente el 16.9% de los trabajadores concluyen que “siempre” hay muestras motivación la empresa; lo cual deducimos que la dimensión estudiada tiene gran aceptación.

Tabla 11

Dimensión 5 – Compromiso

Compromiso (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	31	11,9	11,9
	A VECES	86	33,1	45,0
Válidos	CASI SIEMPRE	100	38,5	83,5
	SIEMPRE	43	16,5	100,0
	Total	260	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se puede observar que el 11.9% de los trabajadores de la clínica san Gabriel indican que “casi nunca” se percibe una compromiso en su centro laboral. A si mismo, el 33.1% afirman que “a veces” notan compromiso en la clínica san Gabriel. Por otro lado, el 38.5 de los trabajadores indican que “casi siempre” prevalece el compromiso. Finalmente el 16.5% de los trabajadores concluyen que “siempre” hay muestras de compromiso la empresa; lo cual deducimos que la dicha dimensión tiene gran aceptación.

3.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Según Hernández et al. (2010, p.305) “La estadística inferencial, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros”.

3.2.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

De acuerdo al contraste para llevar a cabo las pruebas de hipótesis, se constato que las variables y dimensiones investigadas no tienen distribución normal, por lo tanto para la presente investigación se aplicará la Regresión Lineal.

Según Hernández (2014, p. 305), indica que el coeficiente de relación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en la muestra en dos variables. [...]

Nivel de medición de las variables: intervalo o razón. Interpretación: el coeficiente de Pearson puede variar de -1.00 a +1.00, la cual se detalla a continuación:

RANGO	RELACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación positiva muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.1	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.5	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.9	Correlación positiva muy fuerte
+1	Correlación positiva perfecta

HIPÓTESIS GENERAL

H_g: El trabajo en equipo está relacionado con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H_o: El trabajo en equipo no está relacionado con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H1: El trabajo en equipo sí está relacionado con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

Regla de decisión

- a) Sig. E > 0.05 ; Acepta H0
- b) Sig. E < 0.05 ; Rechaza H0 y se acepta H1

Tabla 12

Análisis de Correlaciones para las variables Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral

Análisis de Correlaciones			
		Trabajo (agrupado)	Desempeño (agrupado)
Trabajo (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,989**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	260	260
Desempeño (agrupado)	Correlación de Pearson	,989**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	260	260

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

Interpretación:

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ello el resultado que se obtuvo fue de 0.989; es decir, se tiene una correlación positiva muy fuerte.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo que se concluye que:

El trabajo en equipo está relacionado con en el desempeño en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

REGRESION LINEAL

Tabla N° 13

Análisis del Resumen del modelo para las variables Control Interno y Gestión del Talento Humano

Análisis del Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,989 ^a	,977	,977	,137

a. Variables predictoras: (Constante), Trabajo (agrupado)

b. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Bernal (2010, p.219) el resumen del modelo muestra el coeficiente de correlación R 0.989, que indica que existe una relación directa, cuyo significado es que el 98.9% de mejora en el trabajo en equipo contribuye al mejor desempeño, donde el valor del coeficiente de determinación R² 0.977, es decir, que el 97.7% del trabajo en equipo se explica por el nivel de desempeño laboral de la empresa.

Tabla N° 14*Análisis de Varianzas de las variables Trabajo en Equipo y Desempeño laboral*

Análisis de Varianzas (ANOVA^a)						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	207,362	1	207,362	11068,074	,000 ^b
	Residual	4,834	258	,019		
	Total	212,196	259			

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Trabajo (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p.219) en el ANOVA, si el nivel crítico asociado a la F es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay relación entre variables. Como el valor F en este caso es significativo (F=11068,074; $p=0.000 < 0.05$), se concluye el trabajo en equipo si esta relacionado con el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel.

Tabla N° 15*Análisis de Coeficientes para las variables Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral*

Análisis de Coeficientes^a						
Modelo	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes tipificados	Sig.			
	B	Error típ.	Beta	t		
1	(Constante)	,046	,035	1,325	,186	
	Trabajo (agrupado)	,982	,009	,989	105,205	,000

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p. 179) en la tabla de coeficientes para los datos que estamos analizando, el nivel crítico (sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión, permite concluir que es significativamente distinto de cero, es decir, que el trabajo en equipo si está relacionado con en el desempeño laboral.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo cual se concluye que:

El trabajo en equipo si influye significativamente en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hg: El empowerment está relacionado con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

Ho: El empowerment no está relacionado con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H1: El empowerment sí está relacionado con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

Regla de decisión

- a) Sig. E > 0.05 ; Acepta H0
- b) Sig. E < 0.05 ; Rechaza H0 y se acepta H1

Tabla N° 16

Análisis de Correlaciones para las variables Empowerment y Desempeño Laboral

Análisis de Correlaciones		EMPORWER MENT (agrupado)	Desempeño (agrupado)
EMPORWERMENT (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,988**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	260	260
Desempeño (agrupado)	Correlación de Pearson	,988**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	260	260

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

Interpretación:

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ello el resultado que se obtuvo fue de 0.988; es decir, se tiene una correlación positiva muy fuerte.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo cual se concluye que:

El empowerment sí influye de manera relevante en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

REGRESION LINEAL

Tabla N° 17

Análisis del Resumen del modelo para las variables Empowerment y Desempeño Laboral

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tí. de la estimación
1	,988 ^a	,977	,977	,138

a. Variables predictoras: (Constante), EMPORWERMENT (agrupado)

b. Variable dependiente: DESMEPEÑO (agrupado)

Interpretación:

Según Bernal (2010, p.219) el resumen del modelo muestra el coeficiente de correlación R 0.988, que indica una relación, cuyo significado es que el 98.8% de mejora en el trabajo en equipo contribuye al mejor desempeño, donde el valor del coeficiente de determinación R² 0.977, es decir, que el 97.7% del trabajo en equipo se explica por el nivel de desempeño laboral de la empresa.

Tabla N° 18

Análisis de Varianzas de las variables Empowerment y Desempeño Laboral

Análisis de varianza (ANOVA ^a)						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	207,267	1	207,267	10848,716	,000 ^b
	Residual	4,929	258	,019		
	Total	212,196	259			

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), EMPORWERMENT (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p.219) en el ANOVA, si el nivel crítico asociado a la F es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay una correlación entre variables. Como el valor F en este caso es significativo ($F=10848,716$; $p=0.000<0.05$), se concluye el trabajo en equipo sí está relacionado en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel.

Tabla N° 19

Análisis de Coeficientes para las variables Empowerment y Desempeño Laboral

Análisis de Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
	(Constante)	,058	,035	1,664	,097	
1	EMPORWERMEN (agrupado)	,987	,009	,988	104,157	,000

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p. 179) en la tabla de coeficientes para los datos que estamos analizando, el nivel crítico (sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión, permite concluir que es significativamente distinto de cero, es decir, que el trabajo en equipo sí está relacionado con el desempeño laboral.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo cual se concluye que:

El empowerment sí influye significativamente en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H_g: La convivencia está relacionada con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H_o: La convivencia no está relacionada con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H₁: La convivencia sí está relacionada con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

Regla de decisión

- a) Sig. E > 0.05 ; Acepta H₀
- b) Sig. E < 0.05 ; Rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla N° 20

Análisis de Correlaciones para las variables Convivencia y Desempeño Laboral

Análisis de Correlaciones			
		Convivencia (agrupado)	Desempeño (agrupado)
	Correlación de Pearson	1	,986 ^{**}
Convivencia (agrupado)	Sig. (bilateral)		,000
	N	260	260
	Correlación de Pearson	,986 ^{**}	1
Desempeño (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	
	N	260	260

^{**}. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ello el resultado que se obtuvo fue de 0.986; es decir, se tiene una correlación positiva muy fuerte.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo cual se concluye que:

La convivencia si influye de manera relevante en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

REGRESION LINEAL

Tabla N° 21

Análisis del Resumen del modelo para las variables Convivencia y Desempeño Laboral

Análisis del Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,986 ^a	,972	,972	,151

a. Variables predictoras: (Constante), Convivencia (agrupado)

b. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Bernal (2010, p.219) el resumen del modelo muestra el coeficiente de correlación R 0.986, que indica que existe una relación directa, cuyo significado es que el 98.6% de mejora en el trabajo en equipo contribuye al mejor desempeño, donde el valor del coeficiente de determinación R² 0.972, es decir, que el 97.2% del trabajo en equipo se explica por el nivel de desempeño laboral de la empresa.

Tabla N° 22*Análisis de Varianzas de las variables Convivencia y Desempeño laboral*

Análisis de varianza (ANOVA^a)						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	206,278	1	206,278	8993,047	,000 ^b
	Residual	5,918	258	,023		
	Total	212,196	259			

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Convivencia (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p.219) en el ANOVA, si el nivel crítico asociado a la F es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay correlación entre variables. Como el valor F en este caso es significativo (F=8993,047; p= 0.000<0.05), se concluye el trabajo en equipo sí está relacionado con el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel

Tabla N° 23*Análisis de Coeficientes para las variables Convivencia y Desempeño Laboral*

Análisis de Coeficientes^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,056	,039	1,455	,147
	Convivencia (agrupado)	,982	,010	,986	,000

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p. 179) en la tabla de coeficientes para los datos que estamos analizando, el nivel crítico (sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión, permite conducir que es significativamente distinto de cero, es decir, que el trabajo en equipo tiene si está relacionado en el desempeño laboral.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo cual se concluye que:

La convivencia si influye significativamente en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H_G: La dinámica de grupos está relacionada con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H₀: La dinámica de grupos no está relacionada con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

H₁: La dinámica de grupos sí está relacionada con el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel, en el año 2017.

Regla de decisión

- a) Sig. E > 0.05 ; Acepta H₀
- b) Sig. E < 0.05 ; Rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla N° 24

Análisis de Correlaciones para las variables Dinámica de Grupos y Desempeño Laboral

Análisis de Correlaciones			
		Dinamica de grupos (agrupado)	Desempeño (agrupado)
Dinamica de grupos (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,993**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	260	260
Desempeño (agrupado)	Correlación de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	260	260

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

Interpretación:

Según Hernández et al. (2010, p.311), para la interpretación de la tabla de correlaciones que se muestra la prueba estadística de Pearson, nos dice que es analizar la relación entre variables, por ello el resultado que se obtuvo fue de 0.993; es decir, se tiene una correlación positiva muy fuerte.

Ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo cual se concluye que:

La dinámica de grupos si influye de manera relevante en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

REGRESIÓN LINEAL

Tabla N° 25

Análisis del Resumen del modelo para las variables Dinámica de grupos y Desempeño Laboral

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,993 ^a	,986	,986	,107

a. Variables predictoras: (Constante), Dinamica de grupos (agrupado)

b. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Bernal (2010, p.219) el resumen del modelo muestra el coeficiente de correlación R 0.993, que indica que existe una relación directa, cuyo significado es que el 99.3% de mejora en el trabajo en equipo contribuye al mejor desempeño, donde el valor del coeficiente de determinación R² 0.986, es decir, que el 98.6% del trabajo en equipo se explica por el nivel de desempeño laboral de la empresa.

Tabla N° 26

Análisis de Varianzas de las variables Dinámica de Grupos y Desempeño Laboral

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	209,232	1	209,232	18208,628	,000 ^b
	Residual	2,965	258	,011		
	Total	212,196	259			

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Dinamica de grupos (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p.219) en el ANOVA, si el nivel crítico asociado a la F es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay correlación entre variables. Como el valor F en este caso es significativo ($F=18208,628$; $p=0.000<0.05$), se concluye el trabajo en equipo sí está relacionado con el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel.

Tabla N° 27

Análisis de Coeficientes para las variables Dinámica de Grupos y Desempeño Laboral

Análisis de Coeficientes ^a						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
	(Constante)	,048	,027	1,748	,082	
1	Dinamica de grupos (agrupado)	,988	,007	,993	134,939	,000

a. Variable dependiente: Desempeño (agrupado)

Interpretación:

Según Moreno (2008, p. 179) en la tabla de coeficientes para los datos que estamos analizando, el nivel crítico (sig.) del estadístico t del coeficiente de regresión, permite conducir que es significativamente distinto de cero, es decir, que el trabajo en equipo si está relacionado con el desempeño laboral.

Por lo cual se concluye que:

La dinámica de grupos si influye significativamente en el desempeño laboral en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

IV. DISCUSION

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Objetivo e Hipótesis General

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.989, lo cual indica una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.977$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alternan indicando que si existe influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

Los resultados mencionados guardan relación con la tesis de Toro, L, 2015, cuyo título es “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”, donde concluye que “En las organizaciones actuales el trabajo en equipo debe tener un beneficio cuantitativo y cualitativo, resultado de un trabajo sinérgico (uno más uno no es igual a dos), facilitando el logro e metas y el proceso mismo de productividad “. Esto me permite deducir que lo mencionado en el trabajo anterior y la presente investigación guardan relación, donde el trabajo en equipo y el desempeño laboral tienen influencia; por ende, un adecuado trabajo en equipo trae consigo un desempeño laboral más significativo que conlleve a una mejora en la productividad en la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

Según Mahieu, 1992, P.18, en su libro “Trabajar en Equipo, afirma que “Es efectivamente mediante un trabajo de reflexión, de conceptualización, como los participantes de éstas prácticas pueden superar las contradicciones y los escollos

que no deja de engendrar todo vago e impreciso funcionamiento grupal, o que esté regido por lo implícito y el azar”. Podemos decir que el trabajo en equipo, al poseer varios temperamentos, puede llegar a opacar premisas que resulten en muchos casos fundamentales para el desarrollo grupal. Sin embargo, es mediante el conocimiento de éstas debilidades, conceptualizándolas, que podremos romper las barreras que pueden traer consigo la diversidad y propulsar todas las perspectivas al alcance de los objetivos trazados.

Objetivo e Hipótesis Específica 1

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia empowerment en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además, que ambas variables poseen una correlación de 0.988, lo cual indica una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.977$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, indicando que si existe influencia del empowerment en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

Dichos resultados se asemejan a la investigación realizada por Olivera, S, y Ravillet, I, 2013, en su tesis “El trabajo en Equipo desde la percepción del profesional de salud servicio de Neonatología – Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo”, donde sostienen que “Los profesionales de la salud del servicio de neonatología consideran que el respeto y la colaboración profesional es muy importante al momento de trabajar en equipo, porque cada disciplina es diferente pero cada actividad es complementaria una de otra, por ello es necesario el reconocimiento de sus funciones a desarrollar, y sus límites profesionales al momento del cuidado al neonato”. Por lo cual, el trabajo mencionado guarda relación con la presente investigación, donde el empowerment y el desempeño laboral guardan relación; por ende, un buen manejo del empowerment en la Clínica San Gabriel genera una influencia significativa en el desempeño laboral.

Según Alles, M, 2005, p. 122, en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Empowerment de la siguiente manera: “Establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior para el negocio. Combina adecuadamente situaciones, personas y tiempos. Tiene adecuada integración al quipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todo los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.” Por lo cual deducimos que el empowerment integra al equipo en su totalidad, influyendo en el desempeño laboral.

Objetivo e Hipótesis Específica 2

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia de la convivencia en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además, que ambas variables poseen una correlación de 0.986, lo cual indica una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.972$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, indicando que si existe influencia de la convivencia en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

Los resultados de esta investigación, se compararon con el trabajo de De la Peña, Y, (2014), en su tesis “Valores Laborales y Trabajo en Equipo” donde sostiene que “Es importante desarrollar los valores dentro de la empresa ya que a través de ellos se logrará una mejor comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento dentro de los equipos de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga éxito a nivel local y departamental.” Por lo cual, el trabajo mencionado guarda relación con la presente investigación, donde la convivencia y el desempeño laboral guardan relación; por

ende, una buena comunicación traerá consigo una buena convivencia en la Clínica San Gabriel genera una influencia significativa en el desempeño laboral.

Según Alles, M, 2005, p. 298, en su libro “Diccionario de comportamientos Gestión por competencias” define Desarrollo de relaciones de la siguiente manera: “Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidad, o redes de contactos con distintas personas. Comportamientos habituales en el contacto con los demás.” Por lo que deducimos que la fraternidad entre los trabajadores influye en el desempeño laboral.

Objetivos e Hipótesis Específica 3

Se tuvo como objetivo general determinar la influencia de la dinámica de grupos en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017. Mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, existe relación entre variables, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.993, lo cual indica una relación positiva muy fuerte, donde el valor del coeficiente de determinación $R^2 = 0.986$, es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de alterna, indicando que si existe influencia de la dinámica de grupos en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel en el año 2017.

Nuestros resultados guardan relación con el trabajo de Toro, L, 2015, en su tesis “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”, donde manifiesta que “Una característica importante del trabajo en equipo es establecer espacios de creatividad e innovación, que permita la participación activa y dinámica de las personas, implementando un ambiente laboral de escucha mutua, sin tener en cuenta los niveles jerárquicos, sino valorando sin distinción todas las opiniones, encaminadas al cumplimiento de objetivos de la organización”. Por lo cual, el trabajo mencionado guarda relación con la presente investigación, donde la dinámica de

grupo y el desempeño laboral guardan relación; por ende, un espacio en donde se permita la creatividad y la escucha mutua traerá consigo una efectiva dinámica de grupos en la Clínica San Gabriel genera una influencia significativa en el desempeño laboral.

Según Andreola, B, 1982, p. 20, en su libro “Dinámica de grupo”, destaca lo siguiente: “Para desarrollar una buena dinámica de grupo es preciso, en primer lugar, deshacer una serie de mitos y prejuicios referidos al liderazgo. Luego se tratará de conocer las formas de liderazgo que actúan en los grupos, así como las técnicas para descubrir líderes y, por último, las estrategias para descubrir líderes y, por último, las estrategias para desarrollar formas positivas de liderazgo.” Por ello, deducimos que el líder, siendo pieza fundamental dentro de un grupo humano necesita de una adecuada dinámica de grupos.

V. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados obtenidos de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de las hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe influencia entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; por ello concluimos que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral, puesto que una interacción positiva entre un grupo de trabajo logra alcanzar las expectativas de una empresa.
2. Se determinó que existe influencia entre el empowerment y el desempeño laboral; de manera que podemos concluir que la autonomía transmitida a los trabajadores, por medio de la técnica del empowerment, elevan significativamente los logros obtenidos.
3. Se determinó que existe influencia entre la convivencia y el desempeño laboral; es por eso que concluimos que un adecuado ambiente de trabajo, acompañado de una efectiva comunicación que respete los valores de los trabajadores entre sí, genera un efecto significativo en el desempeño laboral.

4. Se determinó que existe influencia entre la dinámica de grupos y el desempeño laboral; por lo cual concluimos que una interacción positiva en un grupo de trabajo repercute en el desempeño laboral significativamente.

VI. RECOMENDACIONES

Después de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, se propone las siguientes recomendaciones para la Clínica San Gabriel:

1. Para que la Clínica San Gabriel mejore sus equipos de trabajo, se recomienda que los líderes de grupo sean idóneos para la formación de éstos, estableciendo normas de trabajo sinérgico, donde la cooperación de los individuos logren influencia entre sí.
2. Es menester otorgarle al trabajador autonomía, empoderamiento de su propio trabajo, ya que al sentirse dueño de las consecuencia de sus actos, será consiente que en el proceso de trabajo es necesario explotar su potencial al máximo.
3. Con respecto a la convivencia, es importante que la Clínica San Gabriel manifieste su prioridad también hacia los lazos entre trabajadores. Ya que si los lazos de convivencia son los adecuados, esto facilitará el desempeño laboral de los trabajadores.
4. Para que la dinámica entre los trabajadores que forman grupos fortalezca los objetivos, no deben restringirse los niveles de interacción entre los trabajadores, ya que de esta manera hay información que se sufre por la falta de interacción. Orientar la interacción hacia un objetivo concreto, para que la comunicación no divague en dudas.

VII. REFERENCIAS

Andreola, B, (1982), *Dinámica de grupos*, (8ª edición). Portugal: Ediciones Grafo S.A.

Alles, M, (2005), *Diccionario de comportamientos gestión por competencias*, (1ª edición). Argentina: Ediciones Granica S.A.

Baquerizo, L, (2015), *EVALUACION DE 360 GRADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE AREA DE OPERACIONES DE LA CLINICA GOOD HOPE, MIRAFLORES, 2015*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/123/1/Tesis%20Lucero%20Baquerizo%20pdf%20listo.pdf>

Carrasco, S. (2005), *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Chang, R, (1999), *Trabajar en equipo para triunfar*, (2ª edición). Argentina: Ediciones Granica.

Chiavenato, I, (2009), *Comportamiento Organizacional*, (2ª edición). México: Educacion.

De la Peña, Y, (2014), *“VALORES LABORALES Y TRABAJO EN EQUIPO” (ESTUDIO REALIZADO EN CONSTRUFÁCIL COATEPEQUE)*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>

Dessler, G, (2001), *Administración de Personal*, (8ª edición). México: Pearson Educación.

Díaz, R, (2007), *Guía práctica para la prevención de riesgos laborales*, (5ª edición). España: Lex Nova

Hernández, R, Fernández, C & Baptista P, (2010), *Metodología de la investigación científica*, (5ª edición). México: MC Graw Hill.

Katzenbach, J, (2000), *El trabajo en equipo*, (8ª edición). España: Ediciones Granica.

La Torre, F, (2012), *LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf;jsessionid=74DD68DED0FC072558FA7B1078009C2F?sequence=1>

Mahieu, P, (2005), *Trabajo en Equipo*, (5ta edición). Argentina: siglo veintiuno editores.

Maxwell, J, (2007), *El ABC del liderazgo*, (2ª edición). Argentina: V y R Editoras.

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

Mejía, Y, (2012), *“EVALUACION DEL DESEMPEÑO CON ENFOQUE A LAS COMPETENCIAS LABORALES”*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>

Mintzberg, H, Ahlstrand, B y Lampel, J, (2000) *Safari a la estrategia*, (2ª edición).
Argentina: Ediciones Granica S.A.

Miranda, B, (2001), *Técnicas que facilitan el trabajo en Equipo*, (1ª edición).
Honduras: IICA – Holanda/LADERAS

Mondy, W y Noe, R, (2005), *Administración de Recursos Humanos*, (9ª edición).
México: Pearson Educación.

Olivera, S y Ravillet, I, (2013), *EL TRABAJO EN EQUIPO DESDE LA PERCEPCION DEL PROFESIONAL DE LA SALUD SERVICIO DE NEONATOLOGIA – HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO – 2012*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/109/1/TL_Olivera_Olivera_Silvia.pdf

Ricarte, J, (1999), *Creatividad y comunicación persuasiva*, (2ª edición). España:
aldea global.

Robbins, S, (1998), *Fundamentos de comportamiento organizacional*, (5ª edición).
México: Pearson Educación.

Robbins, S, (2004), *Comportamiento organizacional*, (10ª edición). México: Pearson Educación.

Rubio, Z, (2012), *TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA PARAESTATAL*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/616/1/RI000229.pdf>

Sánchez, J, (2013), *DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA QUIMICA Y METALURGICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION DURANTE EL SEMESTRE 2013-I*, recuperado el 11 Noviembre del 2016, de <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%20Y%20METALURGICA.pdf?sequence=1>

Toro, Luz, (2015), *LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES*, recuperado el 11 de Noviembre del 2016, de <http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

Valderrama, S, (2013), *Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de investigación científica*. Perú: Ed. San Marcos.

Warner, J, (2002), *Metas y objetivos, perfil de competencias*, (1ª edición). España: Editorial Universitaria Ramon Areces}

Whetten, D y Cameron, K, (2005), *Desarrollo de Habilidades Directivas*, (6ta edición). México: Pearson educación.

ANEXOS

EMPRESA “CLINICA SAN GABRIEL”	MODELO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL				
<p>El presente cuestionario, desea medir la Influencia del Trabajo en Equipo en el Desempeño Laboral, en su empresa, por lo cual su información en estos momentos es muy valiosa, para la investigación realizada por una alumna de la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p>INDICACIONES: Marque con una “X” en la casilla que corresponda a su respuesta. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre</p>					
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?					
2. ¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?					
3. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?					
4. ¿Considera usted que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?					
5. ¿Considera usted que su jefe distribuye la información de una manera correcta hacia los trabajadores?					
6. ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?					
7. ¿Considera activa la participación de su jefe?					
8. ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la empresa?					
9. ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?					
10. ¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera					

correcta?					
11. ¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su empresa?					
12. ¿Considera usted coherente las acciones de la gerencia dentro de su centro laboral?					
13. ¿Considera usted que las acciones tomadas en su empresa son hechas a tiempo?					
14. ¿Su jefe demanda tareas multifuncionales a los trabajadores de su centro laboral?					
15. ¿Se siente usted sofocado por las tareas demandadas por su jefe?					
16. ¿Considera usted bien definidas las metas dentro de su organización?					
17. ¿Considera usted tener el apoyo de su jefe en dentro de su centro laboral?					
18. ¿Considera usted tener el apoyo de sus compañeros de trabajo en su centro laboral?					
19. ¿Considera usted que su jefe integra correctamente a sus trabajadores dentro de su empresa?					
20. ¿Considera usted que la integración tiene relación con el desempeño laboral en la empresa donde trabaja?					
<i>“Gracias por su tiempo y por la información brindada”</i>					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL DEL DISTRITO DE SAN
MIGUEL - 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ROBLES MEJIA, IVÁN ORLANDO

ASESOR:

Dr. LEÓN ESPINOZA, LESSNER

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Lessner León Espinoza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel - 2017"
del estudiante Iván Orlando Robles Mejía, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima, 11 de Diciembre del 2018

Firma

Lessner Augusto León Espinoza

DNI: 07725199

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL DEL DISTRITO DE SAN
MIGUEL - 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

ROBLES MEJIA, IVÁN ORLANDO

ASESOR:

Dr. LEÓN ESPINOZA, LESSNER

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



All Sources

Match 1 of 5

- www.dgsc.go.cr
Internet Source 1%
- eva.sepyc.gob.mx:8383
Internet Source 1%
- es.usda.gov
Internet Source 1%
- Submitted to Infile
Student Papers - 3 papers 1%
- repositorio.umsa.bo
Internet Source 1%
- servidor.opsu.tach.ula...
Internet Source 1%
- revistas.up.edu.pe
Internet Source - 2 units 1%
- Submitted to Universid...
Student Paper 1%
- repositorio.umtccs.edu...
Internet Source 1%
- Submitted to Universid... 1%

Activa Windows Exclude Sources

Ve a Configuración de Windows Defender



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Iván Orlando Robles Mejía

INFORME TÍTULADO:

**Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de la
Clínica San Gabriel del distrito de San Miguel - 2017**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **11/12/2017**

NOTA O MENCIÓN: **16**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

