



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE SERVICIO DE LA SALUD**

**Clima organizacional y trabajo en equipo de los Profesionales
de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Alvarez Rossi, Patricia Guadalupe (orcid.org/0000-0002-1926-1601)

ASESORA:

Dra. Arévalo Ipanaqué, Janet Mercedes (orcid.org/0000-0002-2205-0522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ
2022**

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y bendecirme a lo largo del camino permitiendo llegar a esta nueva etapa profesional.

A mis padres por su apoyo para poder llegar a este nivel de mis estudios.

A mi esposo por su presencia y amor incondicional.

A mis hijas por ser mi mayor inspiración para no rendirme.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por haberme permitido ser parte de ella y darme la oportunidad de culminar la presente Maestría.

A mi asesora Dra. Janet Arévalo por apoyarme en este proceso, por todos los conocimientos brindados y su paciencia.

A la población por brindarme la confianza para poder realizar el presente estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIA.....	37
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Expertos que validaron el cuestionario de Clima Organizacional.....</i>	17
Tabla 2: <i>Expertos que validaron el cuestionario de Trabajo en Equipo.....</i>	17
Tabla 3: <i>Clima organizacional y sus dimensiones.....</i>	20
Tabla 4: <i>Trabajo en equipo y sus dimensiones.....</i>	21
Tabla 5: <i>El clima organizacional y el Trabajo en equipo del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima</i>	21
Tabla 6: <i>Clima organizacional y el trabajo en equipo en su dimensión Identidad del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.....</i>	22
Tabla 7: <i>Clima organizacional y el trabajo en equipo en su dimensión Comunicación del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima</i>	22
Tabla 8: <i>Clima organizacional y el trabajo en equipo en su dimensión Ejecución del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima</i>	23
Tabla 9: <i>Clima organizacional y el trabajo en equipo en su dimensión Regulación del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.....</i>	23
Tabla 10: <i>Pruebas de normalidad.....</i>	24
Tabla 11: <i>Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado</i>	24
Tabla 12: <i>Prueba de hipótesis general.....</i>	25
Tabla 13: <i>Normalidad de la prueba de las hipótesis específicas.....</i>	25
Tabla 14: <i>Prueba de Rho de Spearman de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable trabajo en equipo.....</i>	27

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general hallar la relación entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022. 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 y 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.

Palabras clave: *clima organizacional, trabajo en equipo, profesionales de enfermería, instituto pediátrico.*

Abstract

The general objective of this study was to find the relationship between the perceived organizational climate and teamwork of the nursing staff of a Pediatric Institute Lima, 2022. The method used was hypothetical-deductive, the level was descriptive correlational with a quantitative approach and design not experiential. The sample was estimated by formula for sample calculation so that the population was made up of 80 nursing professionals from a Pediatric Institute, 2022, in whom the organizational climate and teamwork variables have been studied, the technique used was the virtual survey, using two instruments, the first was a questionnaire on the organizational climate and the second on teamwork, both with a Likert scale and the results were: the Rho Spearman correlation coefficient was 0.123, which shows us that there is a positive relationship between variables; In addition, it is found at the high correlation level, with a bilateral significance level of $p=.000<0.05$, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted. Concluding that: The perceived organizational climate is related to the work in the team of the nursing staff of a Pediatric Institute Lima, 2022.

Keywords: *organizational climate, teamwork, nursing professionals, pediatric institute.*

I. INTRODUCCIÓN

El estudio actual consideró información relevante sobre el clima institucional, su problemática en las diferentes estructuras fronterizas, y asimismo el trabajo que viene realizando el sector salud, con un sentido de abnegada labor realizada durante el inicio de la crisis sanitaria más grande del siglo XXI. A nivel global, Potipiroon y Wongpreedee (2020) manifestaron que los diversos gobiernos a nivel internacional, se encontraron plagados de factores irregulares y contraproducentes durante el contexto del ámbito de salud, por lo que el clima de trabajo dentro de las diversas entidades no eran el más óptimo, pues en una revisión de 40 gobiernos dentro de un continente, se evidenció que los climas del trabajo dentro de ellas fueron contraproducentes. En ese sentido se exhiben diversos factores que trabajan negativamente hacia un armonioso clima organizacional.

Del mismo modo Henkens (2021) manifestaron que al imaginarnos una organización en permanente evolución se cree rápidamente que existe un adecuado equipo de trabajo, sin embargo, el laborar de este modo crea muchos retos para lograr niveles altos en las organizaciones de salud; a la vez permite favorece los procesos, mejorar el trabajo en equipo, potenciar la calidad y calidez de atención de enfermería y su rendimiento en el trabajo.

En el mismo contexto, Kelly et al. (2021) manifestaron que, dentro del contexto laboral en hospitales de un país oriental, se encontró que existen muchos factores influyentes, como la estabilidad, actitudes profesionales de la salud, pues el 61% de los participantes en el estudio, demostraron un problema con el clima organizacional. De tal manera, esa situación afecta en diversas formas al individuo; a su espacio y su trabajo en equipo, por lo que es considerable el planteamiento de medidas que eviten factores negativos en la organización.

Asimismo, Xiuxiuhuang et al. (2020) señalaron que habiendo revisado con anterioridad estudios de climas laborales en diversas organizaciones, evidenciaron que el entorno armonioso dentro del área de enfermería en diversas instituciones de salud, es una pieza elemental, pues la alteración de la normalidad de este,

provocaría afecciones en el trabajo de los mismos, pues un 19% de la población colaboradores en más de 43 entidades de salud en un continente, manifestaron sentirse insatisfechos con la situación de los ambientes laborales en las instituciones a donde pertenecían.

Asimismo, a nivel latinoamericano Carrión et al. (2022). Manifestaron que la situación de la crisis sanitaria que enfrentó Latinoamérica fue nefasta sobre la afección del clima laboral en las instituciones de salubridad, pues el estudio realizado en trabajadores de la salud de hospitales de una nación de la región evidenció que el 94% de trabajadores consideraran que el clima laboral tuviera una condición inadecuada ante la percepción de los mismos. En cuanto a lo fundamentado a nivel mundial y latinoamericano, se manifiesta que existe una crisis de trabajo en equipo y el clima en las diversas organizaciones de atención médica, pues las afectaciones nefastas por el mayor problema de salud del siglo XXI han sido la causa de esta situación.

A nivel nacional, Vergara et al. (2021) hicieron una revisión de 145 publicaciones sobre el clima institucional en hospitales públicos en el Perú, utilizando el 79% de revisiones a cerca de los factores influyentes en la decadencia del clima institucional en las diversas organizaciones, concluyendo que hay casos de inadecuados ambientes de trabajo en las diversas instituciones. En la actualidad las instituciones de salud del país se encuentran sometidas a cambios y retos permanentes que obligan un adecuado desarrollo, y ello depende del clima organizacional en relación con un buen equipo de trabajo (Aguirre, 2020).

Esta problemática no es ajena al ambiente laboral donde se realizó el presente estudio; al ser un ente de reciente formación, que comparado con los demás Institutos a nivel nacional es relativamente nuevo, al tener pocos años de actividad se ha podido apreciar un inadecuado manejo administrativo y esto se ve plasmado en la mayoría de servicios, se aprecia déficit de recursos humanos, y a la vez el personal de enfermería en su gran mayoría es joven donde se observa falta de compromiso con el servicio; distintos caracteres, esto limita su labor influyendo en el trabajo en equipo, por todo lo mencionado se planteó el problema general, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional percibido y el trabajo en

equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022?, y además las preguntas específicas, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Identidad del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión comunicación del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Ejecución del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Regulación del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022?.

Se justificó teóricamente y se dispuso un diagnóstico situacional del clima organizacional y trabajo en equipo en un instituto pediátrico donde nunca antes se ha realizado un estudio similar; además, no existen muchos estudios previos que han establecido la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del trabajo en equipo, la mayoría de estudios establecieron correlación entre las dimensiones del clima organizacional con el trabajo en equipo; la investigación se justificó metodológicamente del actual análisis, porque contribuirá a determinar la correlación que pueda existir entre ambas variables en estudio, además será útil para las futuras investigaciones dando el interés necesario, desde la manera práctica los resultados de la investigación será de interés para que las autoridades del Instituto plantee acciones dirigidas para mejorar el clima organizacional respecto al equipo de trabajo, así mismo será de ayuda para resolver problemas de naturaleza laboral, de un formato más cercano a la realidad, la importancia del profesional de enfermería sobre su entorno social, esto incluso podrá repercutir en beneficio del instituto.

Respecto al objetivo general del presente estudio fue Determinar la relación que existe entre el clima organizacional percibido y el Trabajo en equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022, de manera específica se tiene, Identificar la relación entre clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Identidad del personal de enfermería de un

Instituto Pediátrico Lima, 2022; Identificar la relación entre clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Comunicación del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022; Identificar la relación entre clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Ejecución del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022; Identificar la relación entre clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Regulación del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022.

En consecuencia, se formuló como hipótesis general de la investigación, Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022, además de las hipótesis específicos; El clima organizacional percibido de manera directa con el trabajo en equipo en su dimensión Identidad del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022; El clima organizacional percibido se relaciona de manera directa con el trabajo en equipo en su dimensión Comunicación del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022; El clima organizacional percibido se relaciona de manera directa con el trabajo en equipo en su dimensión Ejecución del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022; El clima organizacional percibido se relaciona de manera directa con el trabajo en equipo en su dimensión Regulación del personal de enfermería de un Instituto Pediátrico Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Iniciando los estudios nacionales que han asociado las dos variables planteadas, se halló el estudio de Quispe (2021) que tuvo como objetivo determinar la asociación estadística interpretada del trabajo en equipo con respecto al clima de organizaciones en una red de salubridad de la Microred Alca-Arequipa, se trató de una investigación con enfoque de carácter cuantitativo, con un nivel de base correlacional y una muestra considerada por 57 trabajadores de salubridad, encontrando datos asociación estadística entre las variables con un ($p < 0,05$) y un valor de Pearson 0.679 y ello demuestra una fuerza de correlación moderada y positiva con una significativa relación; encontrando al clima organizacional con un mayor porcentaje, el 66.7% concluye que está por mejorar, el 52.6% es saludable; en el trabajo en equipo el 56,1% es alto, el 54.4% es medio; concluyendo que existe asociación estadística entre las variables.

A su vez, Palacios (2021) en su estudio pretendió establecer la asociación entre las variables interpretada entre el trabajo en equipo con respecto al clima de organizaciones entre los colaboradores de salud del Hospital de Lima Alberto Sabogal Sologuren, se trató de un estudio con enfoque de carácter cuantitativo, con un nivel de base correlacional y una muestra considerada en 60 enfermeros, recaudando datos que existen una correlación baja y positiva a través del estadístico de Spearman con un valor de 0.218, además un ($p < 0,05$) concluyendo una correlación positiva y baja y una relación con significancia entre ambas variables.

Dentro del contexto, Dueñas (2021) en su estudio pretendió establecer la asociación entre las variables interpretada entre el trabajo en equipo con respecto al clima de organizaciones de un hospital en la región Cusco, se refirió a un estudio de enfoque de carácter cuantitativo, con un nivel de base correlacional y una muestra considerada por 48 trabajadores de la institución, encontrando datos que existen una correlación baja y positiva a través de la estadística de Spearman con un valor de 0.322 además un ($p < 0,05$), encontrando una aceptada significancia para confirmar la hipótesis alterna, a su vez resalta un mal clima organizacional

(95.8%) y (47.9%) plasma un regular trabajo en equipo concluyendo que existe asociación estadística entre las variables.

Asimismo, Culquimboz (2019) en su estudio que tuvo por objetivo determinar una mejora del clima de organizaciones del personal de enfermería en un centro hospitalario en Amazonas, el estudio fue de tipo propositivo descriptivo, Para el procesamiento se empleó una muestra de 84 profesionales de enfermería siendo el resultado, 62.54% por mejorar el clima organizacional, concluyendo que el diseño organizacional mediante la escala L tiene un clima laboral de 0.589 por mejorar.

Por último, Jaimes y Páucar (2019) en una investigación que tuvo por objetivo evaluar el trabajo en equipo al profesional de un centro de salud establecimiento de salud Huacho, el estudio encaminó al enfoque de carácter cuantitativo, con un nivel de base descriptiva, con una muestra considerada por 90 trabajadores de salud, concluyendo que la predominancia de la consideración del nivel de trabajo en equipo en esa población fue del nivel alto con un 88%.

Por otro lado, con respecto a los estudios de base a nivel internacional, se observa en primera instancia a Chmieleswska et al. (2022) en su estudio ejecutado cuyo objetivo centró en evaluar el trabajo organizacional y los elementos que influyen en él en un hospital estatal en Polonia, y consideró una muestra de 249 trabajadores de la salud, se trató de una investigación enfoque de carácter cuantitativo, con un nivel de base correlacional, encontrando datos en las que se evidencia un valor de 0.870 con respecto al estadístico de Pearson además un ($p < 0,05$) para la aceptación de las hipótesis, puntuación media en el trabajo organizacional del hospital por lo que el estudio concluyendo en que los aspectos sociales son influyentes en el desempeño del trabajo en equipo organizacional.

Asimismo, Barreto et al. (2021) en un estudio que tuvo como finalidad calcular el clima organizacional del profesional de enfermería en cuidados intensivos. Se trató de un estudio transversal, con enfoque cuantitativo, realizado en área intensivo en un hospital de Brasil con la participación de 30 enfermeros

utilizando la recopilación de datos, se desarrolló el análisis de resultados con una estadística tipo descriptiva; encontrando que los enfermeros tienen un clima organizacional bajo el ámbito en que se desempeña, se desenvuelven y los beneficios considerado más bajo entre los colaboradores, como conclusión se describe que el clima de organizaciones de los profesionales de investigados es baja.

Del mismo modo, Gad et al. (2021) en su estudio que tuvo como objetivo evaluar el trabajo organizacional sobre el desempeño laboral en un hospital universitario de Arabia y Saudita, y consideró una muestra de 292 enfermeros, dentro del marco metodológico, el estudio fue de enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, recaudando datos en las que se evidencia correlaciones muy bajas, positivas, los enfermeros tuvieron un alto nivel hacia el trabajo en equipo en un 87%, además el 13% de los enfermeros tuvieron un nivel moderado hacia el trabajo en equipo concluyendo que existe asociación estadística entre las variables.

En el mismo contexto, Sri et al. (2021) en su estudio ejecutado cuyo objetivo se centró en evaluar el trabajo en equipo sobre sistema de compensación del esfuerzo y el ambiente de trabajo en un hospital de Indonesia, y consideró una muestra de 293 profesionales de salubridad, se presenta una investigación con un enfoque de carácter cuantitativo, y nivel correlacional, encontrando significancia, cuyo resultado es alto en un 52.6% respecto al trabajo en equipo concluyendo existe influencia positiva del trabajo en equipo con respecto al ambiente de trabajo.

Otros estudios de Del Ángel et al. (2020) cuyo objetivo se basó en analizar la relación directa entre el clima de organizaciones y satisfacción laboral del profesional en un centro de salubridad en México y considero una muestra de 182 trabajadores, se refiere a un estudio con enfoque de carácter cuantitativo, con un nivel de base correlacional , encontrando significancia ($Rho = 0.020$; $p < 0.05$), cuyo resultado fue clima organizacional fue de un (56%) por mejorar y la variable satisfacción de (46.2%) fue muy satisfactorio. Concluyendo una positiva correlación entre el clima laboral y satisfacción en los profesionales de la salud.

Con respecto al respaldo y argumentación teórica de ambas variables de investigación denominadas clima de organizaciones y trabajo en equipo es imprescindible revisar las literaturas para definir la primera variable de investigación denominada clima organizacional, para ello Dagogo y Queen (2021) manifestaron que esto se refiere a la percepción del ambiente de trabajo y el desempeño de sus miembros con respecto al desempeño brindando y actitudes compartidas considerando normas, valores y otros elementos en todas las instancias, a su vez lo observan cual tema multidimensional.

Del mismo modo Powell et al. (2022) manifestaron que este tema refiere a la significancia de las actitudes con respecto a la colaboración, procedimientos, prácticas y comportamientos ante eventos de trabajo de una organización percibidas por sus trabajadores, viendo un esperado apoyo y recompensa. Del mismo modo Tripathi y Tripathi (2022) argumentaron que el clima organizacional define al grupo de elementos percibidos por los colaboradores de una institución con relación a sus ambientes de trabajo y las actitudes de los demás frente a las labores realizadas dentro de ella. Del mismo modo Obeng et al (2022) señalaron que el clima dentro de una organización es la percepción de la condición objetiva de las labores dentro de ella, y se determinan a causa de las relaciones entre sus empleados.

Para Sotomayor (2017), la importante del clima organizacional se basa en que los trabajadores se involucren y se desarrollen ante actividades sencillas, donde se incorpora la interacción y comunicación con otros trabajadores, esto favorece el logro de los objetivos; así mismo Minsa (2011) refiere que la importancia del clima organizacional considera aprobar de forma científica y sistemática las pautas de los trabajadores referente a las condiciones de trabajo y su ambiente laboral así poder identificar los factores que repercuten en la productividad y participación del recurso humano.

Asimismo, Iglesias et al. (2020) manifestaron que no es hasta en 1968 que Rensis Likert establece la teoría sobre este tema, señalando que esta se centra en la percepción del trabajo desde los directivos y trabajadores. Del mismo modo existe otra teoría en donde Goetendía (2020) señalaron que Litwin y Stinger en

1978 establecieron su teoría sobre este tema, la cual aborda los elementos de conflictos, identidad, estándares, cooperación, relaciones, responsabilidad y primordialmente estructura. Esto se observa como un factor imprescindible para implicar los objetivos, el liderazgo y estructura de una organización.

Referente a los factores influyentes en el clima organizacional bajo el enfoque de Ameri (2020) y Santana (2018) señala que son varios aspectos entre ellos el estado emocional de cada trabajador, las relaciones interpersonales, toma de decisiones, la comunicación, motivación, liderazgo, la estructura organizacional, los recursos tecnológicos entre otros. Referente a las consecuencias del clima organizacional los resultados pueden crear un ambiente favorable o desfavorable, agradable o desagradable que está involucrado en la institución, teniendo en cuenta su satisfacción, innovación, emprendimiento, cultura y compromiso (Sánchez, 2019).

Respecto a las dimensiones el Minsa (2011) exhibió 11 dimensiones: motivación, confort, cooperación/conflicto, innovación, estructura, identidad, comunicación, remuneración, recompensa, toma de decisiones y finalmente liderazgo; la primera hace referencia al nivel de motivación que existe dentro de su organización con respecto a sus empleados; la segunda se refiere al ambiente-contexto sano y saludable; la tercera se refiere a la colaboración de los trabajadores dentro del ámbito laboral; la cuarta se refiere a realización/creación de nuevas formas de trabajo y nuevos contextos de trabajo; la quinta se refiere al flujo y organigrama que posee la institución; la sexta se refiere a forma de ponerse y sentirse parte del grupo de trabajo de la organización; la séptima explica las formas de comunicación dentro de una organización; la octava se refiere a la remuneración que perciben los colaboradores con respecto a su desempeño dentro de la institución; la novena se refiere a parte de la motivación, considerada como motivación extrínseca; la décima la toma de decisiones explica la manera en cómo avanza o resuelve problemas la organización y por último se refiere a las influencias exhibidas por los jefes o directivos para optimizar el trabajo bajo su influencia de buena forma.

En relación al clima organizacional y su medición se realiza por medio de las encuestas adjudicadas a los colaboradores de una organización que se desee medir, existen distintas metodologías, encuestas e instrumentos, para calcular el clima organizacional, todos son iguales en la necesidad de calcular las variables o características. (Reyes et al, 2019).

Respecto a la evaluación del clima organizacional los autores Schneider y Hall (1982), menciona que permitirá identificar las percepciones que existen dentro de la organización y los factores del ambiente laboral, y a la vez los empleados motivados y productivos brindan un valor significativo.

Becerra, Solari y Becerra (2022), el instrumento fue diseñado por el comité del Ministerio de Salud y la colaboración del grupo de expertos y los enunciados validados por juicio de expertos, mediante la metodología de focus groups.

Por otro lado, es imprescindible la argumentación de la segunda variable, la cual se denominó trabajo en equipo, por ello, Obiekwe et al. (2021) manifestó que las personas intentarán cooperar, utilizando sus habilidades, conocimientos personales y brindando comentarios productivos, a pesar de los conflictos personales que pueda existir entre los participantes.

Asimismo, Fernández et al. (2021) se refiere al trabajo en equipo como una forma de entender la eficacia de los trabajadores que desempeñan alguna labor organizada, con la finalidad de alcanzar un objetivo prevalente, utilizando la disciplina con la manera de incorporar un concepto colectivo a través de la charla y el debate. Anco y Col (2017) manifestaron que el trabajo en equipo es imprescindible puesto que repercute claramente en la productividad de cada colaborador, tanto personal como en el colectivo, que influiría en misión de la organización.

Según Durán (2018), los modelos de trabajo en equipo se encuentran contemplados por un conjunto de personas que sostienen roles o normas, un lazo para complementarse y lograr objetivos de una institución; así mismo Newstrom (2009) citado en Yumbato (2016) describe el paradigma clásica de la organización

son las clasificaciones del trabajo de acuerdo a las destrezas de cada miembro con ello se mejorara la eficiencia grupal, a partir de aquí se crean autoridades y subordinados los cuales cumplirán funciones encomendadas.

Una teoría elemental para el entendimiento del trabajo en equipo, se refiere a la explicación de Maslow, que mencionaba que un conjunto de individuos adquieren una meta más eficiente y con óptimos resultados a hacer el trabajo en conjunto, pues la planificación, la organización y el apoyo entre todos, a diferencia de trabajar individualmente, manifestando así que existe una diferencia entre el trabajo en grupo y en equipo, por ello se entiende que el equipo compacta un vínculo social y significativo entre ellos, y poseen metas, fines y objetivos mutuos, pues trabajan para lograr lo establecido de manera secuencial y ordenada, considerando muchas estrategias (Stefan et al. 2020).

Reátegui (2021) manifestó que Gutiérrez en el 2010 estableció cuatro dimensiones para la composición del trabajo en equipo, las cuales son regulación, identidad, comunicación, y ejecución; la primera se refiere al control del trabajo que realice el equipo en todos sus procesos; la segunda se refiere a la relación de sus trabajadores al desempeñar su labor; la tercera se refiere a la comunicación existente dentro de los miembros del equipo se por último la cuarta se refiere a los procesos de ejecución para el logro de una meta.

Respecto a el trabajo en equipo y sus tipos se cita a Robbins y Coulter (2007), determinan que los grupos de trabajo pueden ser formales e informales, dentro del grupo formal se identifican comportamientos apropiados y se encaminan a los objetivos de la organización, respecto a los grupos informales son netamente sociales porque se dan de una forma voluntaria en el ambiente de trabajo; equipo de trabajo auto dirigido es quien trabaja sin un líder y cumple con los sistemas; grupos de tarea son los grupos de individuos a realizar una labor específica; equipo interfuncional son aquellos combinado con personas de experiencia en distintas funciones; equipo virtual aquella que se basa en la tecnología.

El Cuestionario sobre trabajo en equipo llevado a cabo por Robbins y Coulter (2010), adaptado por Lucero (2017), y hace referencia al instrumento diseñado con la técnica de Likert presentado en su última edición de veinte y siete preguntas, su tiempo será con un aproximado de siete minutos y se llevará a cabo en forma individual.

De acuerdo al clima organizacional en afinidad con la gestión dentro el marco de la salud del personal involucrado necesita un adecuado entorno que les ofrezca un sentido positivo cuando ejecutan su trabajo, varios estudios han evidenciado un conjunto de acciones que colaboran en la estructura de un clima organizacional adecuado, brindando un mejor cumplimiento de los enfermeros y se pueden resaltar: trabajo en equipo, implicación en toma de decisiones, preocupación por las personas, comunicación, compensación y relación cliente/profesional (Guevara, 2018; Bonilla et al. 2018).

Según Beltrán et al. (2018) respecto al trabajo en equipo en relación a la gestión de los procesos de la salud permiten que las estructuras contesten a los sistemas y se impulse con una gran dinámica y sin temor a las complicaciones del entorno, la información será transmitida, se elevará el autocontrol y autonomía de los profesionales, serán aptos de controlar sus emociones, y esto a su vez potenciara la flexibilidad, el cambio e innovación en los y procesos formativos de los servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo o estudio se orientó a ser de tipo básica, Gersbach et al. (2018) refiere que las investigaciones de tipo básicos tratan de buscar una nueva teoría o resultado. Esto va encaminado a construir, mediante un método científico, una nueva conjetura o definición en cuanto a clima organizacional con respecto al trabajo en equipo el enfoque fue cuantitativo porque permitió trabajar datos cuantificables (medibles). Según Hernández y Mendoza (2018) refiere que son aquellos donde el estudio nace de las cifras cuantificadas y estadísticas para lograr comprobar hipótesis y teorías establecidas.

Asimismo, el diseño del presente estudio se apoyó en un diseño no experimental, esto se argumenta en lo citado en Fuster y Santa María (2020) quienes mencionaron que Hernández y Mendoza (2018) refirieron que este prototipo de diseño mantiene la no manipulación y neutralidad de las variables de estudio, el trabajo fue de corte transversal los autores Hernández et al. (2017), mencionan que es transversal cuando el estudio se elabora en un tiempo definido.

Fue a su vez de nivel correlacional, pues presenta como primordial objetivo determinar el grado de relación entre ambas variables trabajo en equipo y clima organizacional (Hernández et al. 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Según Pedraza y Bernal (2018) 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.

Variable 2: Trabajo en equipo

Según Fernández et. al (2021), 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.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Pandey y Mishra (2015), describe que el universo o denominada también población, es la masa global de percepción de los participantes, referido como el grupo primordial, y se conformará una muestra, asimismo la población será el conjunto en específico (Citado por Ashrafullah, Pandey y Mishra, 2018). Es así que la población seleccionada estuvo compuesta por 100 profesionales de enfermería que trabajan en un Instituto pediátrico Lima-Perú, del servicio de Unidad de cuidados intensivos, durante el año 2022.

Respecto a la muestra para Moro (1995) se refiere al subconjunto de una población o universo (Citado por Costa de Luna y Lisboa, 2021). Para la adecuada elección de una muestra para el estudio, es necesario que dicha muestra sea representativa y consideró criterios de exclusión, y los resultados fueron para toda la población y prevenir resultados inexactos y sesgados. La muestra fue estimada por fórmula para cálculo muestral en poblaciones conocidas, considerando un 95% de confianza y un margen de error de 5%, de modo que fueron 80 profesionales de enfermería:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{d^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:(reemplazar según tu estudio)

N: población 100

Z: Factor de confianza (95%), Z= 1.96

d: Error de estimación (5%), d= 0.05

p: Proporción de profesionales que tienen el problema (no se conoce),

p= 0.5

$$q: 1-p, q=0.5$$

Reemplazando datos:

$$n = \frac{100 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (99) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{100 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 (99) + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{96.04}{0.2475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{96.04}{1.2079}$$

$$n = 79.51$$

$$n = 80$$



Según Costa De Luna y Lisboa (2021) refieren al muestreo como indispensable para la realización inferencial de la parte estadística de la investigación, ya que se emite juicios examinando la parte del universo para ser evaluada, de tal manera los muestreos probabilísticos son aquellos que se sabe la probabilidad de cada elemento de toda la población. El presente estudio se encaminó con un muestreo probabilístico, y se adquirieron identificando la singularidad del tamaño de la muestra y la población, mediante esta técnica elegimos a los 80 profesionales de enfermería que conformaron la muestra de estudio, cuya condición fue pertenecer al staff de enfermería de un Instituto pediátrico de Lima.

- Criterios de inclusión conformados por el profesional de enfermería del área intensiva de un Instituto Pediátrico que desearon participar en los temas de estudio y los Criterios de exclusión incluyeron al personal profesional de enfermería que estuvieron de vacaciones, licencia por vulnerabilidad y la jefa de la unidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta virtual fundamentadas en las interrogantes destinadas a los asistentes, quienes contesten a los ítems elaborados

por la escala Likert, según los autores Arispe et al. (2020) respaldan el término de encuesta como la importancia y justifican la recopilación de diferentes datos y lograr los objetivos del estudio.

Según Sánchez et al. (2018), definen al instrumento como un informe escrito de preguntas diversas, vinculados con los objetivos del estudio, los instrumentos que se emplearon fueron dos cuestionarios validados. El primero denominado cuestionario del clima organizacional presentado por el comité técnico (Minsa, 2011); es un instrumento que facilitara medir el clima organizacional; además la evaluación y el monitoreo de los objetivos, orientados en los resultados, se dispone que las mediciones sean anual para compararlas y faciliten evaluar los resultados, para presentar medidas correctivas e intensificar la calidad en salud con énfasis en el potencial humano, cultura y un mejor diseño organizacional; la encuesta consta 34 ítems, 11 dimensiones, 4 opciones (nunca, a veces, frecuentemente y siempre), con calificación (no saludable, por mejorar y saludable), y durará aproximadamente 10 minutos (Ver anexo 2).

El segundo cuestionario con el nombre de Encuesta sobre trabajo en equipo que fue creado por los autores fueron Coulter y Robbins (2010) adaptado por Lucero Alegre Sonia Ernestina (Lucero Alegre, 2017); cuyo objetivo será evaluar la percepción de los colaboradores de una organización o institución; sobre la variable. La encuesta consta de 27 ítems, 4 dimensiones, 5 opciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), calificación (bajo, medio y alto) y durará aproximadamente de 15 a 30 minutos (Ver anexo 2).

En cuanto a la validez (Palacios Vildoso. 2021); se consideró la interrelación entre los resultados de las dos variables del trabajo de investigación, antes de aplicarla se debió poner en práctica un método de validación de juicio de expertos; Hernández et al. (2014), menciona que un correcto resultado es donde la herramienta efectuará una medición autentica de la variable de estudio, y estará al nivel con la técnica de análisis de expertos según investigaciones presentadas (Ver anexo 2).

Para fines de estudio, el autor realizó la validez mediante cinco expertos, detallados a continuación:

Tabla 1. *Expertos que validaron el cuestionario de Clima Organizacional*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Maritza Lidia Fernández Ramírez	Magister	Si	Aplicable
Gloria Elizabeth Condezo Mendoza	Magister	Si	Aplicable
Alejandra Mayuntupa Echevarría	Magister	Si	Aplicable
Geraldine Gutiérrez Villafuerte	Magister	Si	Aplicable
Miriam Margot Anchante Saravia	Magister	Si	Aplicable

Detalle: Anexo 4. Formato de validación de instrumento.

Tabla 2. *Expertos que validaron el cuestionario de Trabajo en Equipo*

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Maritza Lidia Fernández Ramírez	Magister	Si	Aplicable
Gloria Elizabeth Condezo Mendoza	Magister	Si	Aplicable
Alejandra Mayuntupa Echevarría	Magister	Si	Aplicable
Geraldine Gutiérrez Villafuerte	Magister	Si	Aplicable
Miriam Margot Anchante Saravia	Magister	Si	Aplicable

Detalle: Anexo 4. Formato de validación de instrumento.

Para determinar dicha confiabilidad de ambos instrumentos se utilizó la fórmula de Alpha de Cronbach para poder identificar el coeficiente. Según Mateo (2012), refiere cuyo valor mínimo va ser 0.80 y el valor máximo aceptable es de 1.0.

El autor también realizó la confiabilidad del instrumento en base de una prueba aplicado a 80 profesionales de enfermería que no forma parte de la muestra. El coeficiente de Alfa de Cronbach de la primera variable clima organizacional es 0.951; demostrando una confiabilidad aceptable. (Anexos 5).

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.951	28

Para la variable Trabajo en Equipo, el coeficiente de Alfa de Cronbach es .968; evidenciando una confiabilidad aceptable. (Anexos 6).

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.968	27

3.5. Procedimientos

Respecto a la recolección de los datos, se gestionó el permiso a la coordinadora de servicio del instituto en el que se realizó el estudio. Se informó a cada profesional de enfermería sobre el estudio, solicitando su participación voluntaria en el llenado de los instrumentos de forma virtual, además se solicitó el consentimiento informado el cual fue anónimo. Según Bernal (2010) dicho instrumento considera preguntas realizadas con el propósito de obtener datos significantes para de esta manera alcanzar metas establecidas en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el proceso y análisis de datos descriptivo, se buscó los instrumentos, y se procedió a la validación de cinco expertos, para ser aplicados a los instrumentos, seguido de la recolección de los datos de ambos cuestionarios virtuales realizados por Google Forms, luego se realizó la tabulación y procesados por el programa Excel y SPSS v.27 y se realizó en primera instancia los resultados para el nivel descriptivo de la investigación, luego, para el nivel inferencial, se continuó a realizar la confiabilidad de ambos instrumentos, subsiguiente de la prueba de normalidad se usó la prueba Kolmogórov-Smirnov, posteriormente, se determinó el uso del estadístico Rho de Spearman para la estadística no paramétrica; para la contrastación de las hipótesis, y por último se plasmó las discusiones, conclusiones y recomendaciones de lo presentado.

3.7. Aspectos éticos

Como referencia de orientación ética tenemos a Fathalla (2008) quien refiere que los principios éticos son muy importantes y por ello se tomó como criterio para este trabajo de investigación. Se aplicó los principios de autonomía respetando el derecho del profesional de enfermería a animarse a participar o no, se aplicó mediante el consentimiento informado; (anexo 7). El principio de justicia se consideró el cuestionario virtual. El estudio presentó el principio de beneficencia para el profesional que aceptó participar en el estudio. Por último, el estudio aplicó el principio de no maleficencia ya que no se ha infringido de ninguna manera la integridad psicológica, social y física de los participantes manteniendo su identidad en anonimato y los datos no fueron manipulados.

IV. RESULTADOS

De una muestra de 80 profesionales de enfermería, 97,5% eran de sexo femenino; 38,8% tenían entre 28-33 años seguidos del 35% tenían entre 34-37 años y 83,8% eran especialistas según su grado académico (Ver Anexo 11).

Tabla 3. *El clima organizacional percibido personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

	No Saludable		Por Mejorar		Saludable	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Nivel Clima Organizacional	2	2,5%	52	65,0%	26	32,5%
Nivel de Comunicación	7	8,8%	53	66,3%	20	25,0%
Nivel Conflicto y Confort	19	23,8%	46	57,5%	15	18,8%
Nivel de Confort	11	13,8%	48	60,0%	21	26,3%
Nivel de Estructura	3	3,8%	43	53,8%	34	42,5%
Nivel de Identidad	4	5,0%	44	55,0%	32	40,0%
Nivel de Innovación	6	7,5%	56	70,0%	18	22,5%
Nivel de Liderazgo	22	27,5%	47	58,8%	11	13,8%
Nivel de Motivación	14	17,5%	47	58,8%	19	23,8%
Nivel de Recompensa	27	33,8%	41	51,2%	12	15,0%
Nivel de Remuneración	36	45,0%	35	43,8%	9	11,3%
Nivel de Toma de Decisión	20	25,0%	43	53,8%	17	21,3%

Interpretación:

Del total de profesionales de enfermería, 65% califico por mejorar el clima organizacional. Esta misma tendencia del clima organizacional se repite en las demás dimensiones, donde el nivel por mejorar oscila entre 51,2% y 70,0%. Sin embargo, este comportamiento es diferente en la dimensión remuneración, que es percibida como no saludable en 45,0%.

Tabla 4. *El trabajo en equipo que presenta el personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

	Bajo		Medio		Alto	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Nivel del Trabajo en Equipo	1	1,3%	18	22,5%	61	76,3%
Nivel de Identidad	1	1,3%	25	31,3%	54	67,5%
Nivel de Comunicación	3	3,8%	31	38,8%	46	57,5%
Nivel de Ejecución	2	2,5%	28	35,0%	50	62,5%
Nivel de Regulación	2	2,5%	18	22,5%	60	75,0%

Interpretación:

Del total de profesionales de enfermería, 76,3% califico trabajo en equipo como alto. Esta misma tendencia del trabajo en equipo se repite en las demás dimensiones, donde el nivel alto oscila entre 57,5% y 76,3%.

Tabla 5. *El clima organizacional percibido y el Trabajo en equipo del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

		Nivel del Trabajo en Equipo				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Clima Organizacional	No Saludable	Recuento	1	0	1	2
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%
	Por Mejorar	Recuento	0	16	36	52
		% del total	0,0%	20,0%	45,0%	65,0%
	Saludable	Recuento	0	2	24	26
		% del total	0,0%	2,5%	30,0%	32,5%
Total	Recuento	1	18	61	80	
	% del total	1,3%	22,5%	76,3%	100,0%	

Interpretación: El 45% del profesional de enfermería califica en la dimensión Clima organizacional por mejorar y a la vez presenta un alto nivel de trabajo en equipo.

Tabla 6. *Clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Identidad del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

		Nivel de Identidad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel Clima Organizacional	No Saludable	Recuento	1	0	1	2
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%
	Por Mejorar	Recuento	0	20	32	52
		% del total	0,0%	25,0%	40,0%	65,0%
	Saludable	Recuento	0	5	21	26
		% del total	0,0%	6,3%	26,3%	32,5%
Total	Recuento	1	25	54	80	
	% del total	1,3%	31,3%	67,5%	100,0%	

Interpretación: El 40% del profesional de enfermería califica en la dimensión Clima organizacional por mejorar y a la vez presenta nivel identidad alto.

Tabla 7. *Clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Comunicación del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

		Nivel de Comunicación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel Clima Organizacional	No Saludable	Recuento	1	0	1	2
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%
	Por Mejorar	Recuento	2	24	26	52
		% del total	2,5%	30,0%	32,5%	65,0%
	Saludable	Recuento	0	7	19	26
		% del total	0,0%	8,8%	23,8%	32,5%
Total	Recuento	3	31	46	80	
	% del total	3,8%	38,8%	57,5%	100,0%	

Interpretación: El 32,5% del profesional de enfermería califica en la dimensión Clima organizacional por mejorar y a la vez presenta nivel comunicación alto.

Tabla 8. *Clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Ejecución del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

		Nivel de Ejecución				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel Clima Organizacional	No Saludable	Recuento	1	0	1	2
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%
	Por Mejorar	Recuento	1	20	31	52
		% del total	1,3%	25,0%	38,8%	65,0%
	Saludable	Recuento	0	8	18	26
		% del total	0,0%	10,0%	22,5%	32,5%
Total	Recuento	2	28	50	80	
	% del total	2,5%	35,0%	62,5%	100,0%	

Interpretación: El 38,8% del profesional de enfermería califica en la dimensión Clima organizacional por mejorar y a la vez presenta nivel ejecución alto.

Tabla 9. *Clima organizacional percibido y el trabajo en equipo en su dimensión Regulación del personal de Enfermería de un Instituto Pediátrico Lima.*

		Nivel de Regulación				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel Clima Organizacional	No Saludable	Recuento	1	0	1	2
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	2,5%
	Por Mejorar	Recuento	1	15	36	52
		% del total	1,3%	18,8%	45,0%	65,0%
	Saludable	Recuento	0	3	23	26
		% del total	0,0%	3,8%	28,7%	32,5%
Total	Recuento	2	18	60	80	
	% del total	2,5%	22,5%	75,0%	100,0%	

Interpretación: El 45% del profesional de enfermería califica en la dimensión Clima organizacional por mejorar y a la vez presenta nivel regulación alto.

Tabla 10. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_C.O	,076	80	,200*
SUMA_TE	,123	80	,004

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los datos de la variable clima organizacional y la variable trabajo en equipo presenta distribución normal ($p > 0,05$) sin embargo los datos de la variable trabajo en equipo no poseen distribución normal ($p < 0,05$).

Se decide, aplicar la estadística no paramétrica (Rho de Spearman).

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0,05$, no existe relación significativa

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

Tabla 11. Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba.

Niveles	Interpretación
De 0.80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación

Fuente: (Hernández, Fernández y Batista 2014, p.305)

Tabla 12. Prueba de hipótesis general

		SUMA_C.O	SUMA_TE
Rho de Spearman	SUMA_C.O	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,714
		N	80
SUMA_TE	SUMA_TE	Coeficiente de correlación	,714
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

Interpretación: Existe relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta ($\rho = 0,714$), de modo que se puede afirmar que a mayor clima organizacional percibido habrá mayor trabajo en equipo.

Tabla 13. Normalidad de la prueba de las hipótesis específicas.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_C.O	0.076	80	,200*
SUMA_D1_TE	0.16	80	0.000
SUMA_D2_TE	0.109	80	0.02
SUMA_D3_TE	0.125	80	0.003
SUMA_D4_TE	0.194	80	0.000

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

Interpretación: Las dimensiones de la variable trabajo en equipo no poseen distribución normal por presentar valores de p menores de 0,05 ($p_{D1} = 0.000$, $p_{D2} = 0.020$, $p_{D3} = 0.003$, $p_{D4} = 0.000$) sin embargo la variable clima organizacional poseen distribución normal ($p < 0,05$).

Se decide, aplicar la estadística no paramétrica (Rho de Spearman).

Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la

dimensión identidad de la variable trabajo en equipo.

Ho1: No existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión identidad de la variable trabajo en equipo.

Hi2: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión comunicación de la variable trabajo en equipo.

Ho2: No existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión comunicación de la variable trabajo en equipo.

Hi3: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión ejecución de la variable trabajo en equipo.

Ho3: No existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión ejecución de la variable trabajo en equipo.

Hi4: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión regulación de la variable trabajo en equipo.

Ho4: No existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión regulación de la variable trabajo en equipo.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si $p < 0,05$, existe relación significativa

Si $p > 0, 05$, no existe relación significativa

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba

Niveles	Interpretación
De 0.80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación

Fuente: (Hernández, Fernández y Batista 2014, p.305)

Tabla 14. Prueba de Rho de Spearman de la variable clima organizacional con las dimensiones de la variable trabajo en equipo.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	D1_Identidad	Coeficiente de correlación	0.750
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	D2_Comunicación	Coeficiente de correlación	,789
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	D3_Ejecución	Coeficiente de correlación	,724
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80
	D4_Regulación	Coeficiente de correlación	,756
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Hi1: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión identidad de la variable trabajo en equipo ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y alta ($\rho = 0,750$), de modo que se puede afirmar que a mayor clima organizacional percibido habrá mayor trabajo en equipo en su dimensión identidad.

Hi2: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión comunicación de la variable trabajo en equipo ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y alta ($r = 0,789$), de modo que se puede afirmar que a mayor clima organizacional percibido habrá mayor trabajo en equipo en su dimensión comunicación.

Hi3: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión ejecución de la variable trabajo en equipo ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y alta ($r = 0,724$), de modo que se puede afirmar que a mayor clima organizacional percibido habrá mayor trabajo en equipo en su dimensión ejecución.

Hi4: Existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión regulación de la variable trabajo en equipo ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y alta ($r = 0,756$), de modo que se puede afirmar que a mayor clima organizacional percibido habrá mayor trabajo en equipo en su dimensión regulación.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio demuestra que el profesional de enfermería de un Instituto pediátrico en Lima, califica que el clima organizacional debe mejorar y a la vez presenta un nivel alto en el trabajo en equipo, además el presente estudio demuestra que existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y el trabajo en equipo del personal de enfermería en un instituto pediátrico en lima con un ($p < 0,05$), y esta fuerza de correlación es positiva y alta ($\rho = 0,714$).

Estos hallazgos coinciden con un estudio realizado en Perú, por Quispe (2021) con enfermeros de la Microred Alca - Arequipa donde encontró que el clima organizacional está en un nivel; por mejorar y mostró un nivel alto en el trabajo en equipo; además un ($p < 0,05$) y un valor de Pearson 0.679 y ello demuestra una fuerza de correlación positiva y moderada con una relación significativa; por otro lado, no se encontraron estudios internacionales que tenga conexión con las dos variables; asimismo, se encontró dos estudios nacionales que tienen similitud, uno de ellos realizado por Dueñas (2021) con trabajadores de la salud de un hospital en la región Cusco, donde se encontró un mal clima organizacional y un regular trabajo en equipo; además un ($p < 0,05$) y un valor de Spearman 0.322 ello demuestra una correlación positiva y baja con una relación significativa, otro estudio realizado por Palacios (2021) a los colaboradores de salud del Hospital de Lima Alberto Sabogal Sologuren, donde se encontró el clima organizacional y trabajo en equipo en un nivel medio, además un ($p < 0,05$) y un valor de Spearman 0.218 y ello demuestra una correlación positiva y baja con una relación significativa.

En conclusión, los hallazgos encontrados evidencias la problemática a nivel nacional y la ardua labor que se viene realizando en el sector salud para erradicar los factores irregulares y contraproducentes contra la inestabilidad de los trabajadores, condiciones inadecuadas de trabajo, la insatisfacción; que trae como resultado un clima organizacional por mejorar o malo; consecuencia de ello crea un ambiente con poca producción y evita lograr los objetivos esperados. En relación con el trabajo en equipo no se encuentra hallazgos pero cabe recalcar

que existen a nivel mundial y latinoamericano, se manifiesta que existe una crisis de trabajo en equipo en las diversas organizaciones de atención médica, pues las afectaciones nefastas por el mayor problema de salud del siglo XXI han sido la causa de esta situación, de tal manera, esa situación afecta en diversas formas al individuo; a su espacio y su trabajo, por lo que es considerable el planteamiento de medidas que eviten factores negativos en la organización.

De hecho, considerando el clima laboral y el trabajo en equipo, Navas (2019) refiere que son aspectos que cumplen un papel importante en el grado de éxito que una empresa puede alcanzar, el objetivo no es tener una gran cantidad de profesionales, sino que sean los mejores trabajadores para mantenerlos y potenciar sus habilidades, crecimiento personal y desarrollo profesional, desde mi punto de vista podemos mencionar que el clima organizacional y trabajo en equipo son las ideas, habilidades y conocimientos que cada integrante tiene en los diferentes regímenes que pueda contribuir de modo positivo o negativo en la organización para alcanzar los resultados en común. En consecuencia, es de esperarse que si no se identifica los problemas del personal de enfermería en su ambiente laboral puede conllevar problemas futuros; para ello lo importante es que el líder de la institución cree un ambiente donde la profesionales se sienta motivada, productiva, eficiente y para ello debería tener en cuenta dos puntos claves, la primera es que cada persona sea identificado por sus conocimientos/habilidades; y seguido es saber cómo utilizarlas, para permitir actuar en conjunto logrando así los resultados esperados.

Cabe destacar también que, dentro del contexto laboral en hospitales de un país, existen muchos factores influyentes que se viene trabajando desde épocas anteriores, estos son la estabilidad de los profesionales de la salud demostraron un problema con el clima organizacional. De tal manera, esa situación afecta en diversas formas al individuo; su espacio y con su equipo de trabajo, por lo que es considerable buscar estrategias para identificar, mejorar y potenciar los factores favorables logrando los objetivos establecidos. Kelly et al. (2021).

Considerando la hipótesis específica 1: se demuestra que existe significativa

relación entre el clima organizacional percibido y la dimensión identidad de la variable trabajo en equipo con ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y alta ($\rho = 0,815$), este resultado es igual al estudio realizado por Quispe (2021) con enfermeros de la Microred Alca - Arequipa, donde las variables estudiadas presentan también relación significativa positiva y alta, pero en este caso se utilizó el estadístico de Pearson ($\rho = 0,649$).

Asimismo, Dueñas (2021) en un estudio con trabajadores de la salud de un hospital en la región Cusco, encontró una relación significativa y correlación positiva y baja ($\rho = 0,32$) entre ambas variables; entonces podemos afirmar que existe relación significativa, además de una correlación alta y positiva entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo, por otro lado la dimensión identidad representa un 40% de los encuestados y lo perciben como alto; de manera que los enfermeros lo definen como el apego hacia la institución en donde laboran y dan a conocer sus conocimientos y habilidades. Minsa (2011) define a la identidad como el sentimiento de posesión a una institución y es un pilar valioso y de suma importancia en el círculo de trabajo, es decir, la percepción de participar en las metas personales con las de la institución, desde mi punto de vista, la identidad se correlaciona con los atributos de la institución en especial con su visión, misión, cultura, historia y valores, creando un grupo de trabajo motivados a lograr los objetivos establecidos.

En relación a la hipótesis específica 2: se demuestra que existe significativa relación entre el clima organizacional percibido y la dimensión comunicación de la variable trabajo en equipo con ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y muy baja ($\rho = 0,789$), este resultado es muy similar a la investigación realizada por Quispe (2021) con enfermeros de la Microred Alca - Arequipa, en donde las variables estudiadas presentan también relación significativa positiva y alta, pero en este caso se utilizó el estadístico de Pearson ($\rho = 0,649$).

Por su parte, Palacios (2021) en un estudio a los colaboradores de salud del Hospital de Lima Alberto Sabogal Sologuren, encontró una relación significativa y correlación positiva y baja $r = 0,218$ entre ambas variables, entonces

se afirma que existe relación significativa además de una correlación positiva y baja entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo; la dimensión comunicación representa un 32,5% de los encuestados y lo perciben como alto; de manera que los enfermeros reconocen a la comunicación como importante que garantiza una comprensión clara de las metas de la institución generando estrategias para alcanzarlo. Minsa (2011) define a la comunicación las redes primordiales de entendimiento que se hallan en una institución; así mismo la facilidad que tienen los trabajadores para ser escuchados por los líderes; desde mi perspectiva, la comunicación es una herramienta importante utilizando un lenguaje entendible que logre transmitir mensajes visionarios a los trabajadores, creando estrategias a fin de obtener un mejor desempeño por parte del personal de enfermería desarrollando un trabajo en equipo exitoso.

De acuerdo a la hipótesis específica 3: se demuestra que existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión ejecución de la variable trabajo en equipo con ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y muy baja ($\rho = 0,724$), dicho resultado es parecido al estudio realizado por Quispe (2021), en donde las variables estudiadas presentan también relación significativa positiva y alta, pero en este caso se utilizó el estadístico de Pearson ($\rho = 0,649$).

Por su parte Del Ángel. (2018) en su estudio realizado con el personal de una institución de salubridad en México, encontrando significancia ($Rho = .020$; $p < 0.05$), señalando la correlación fue positiva y alta, entonces se afirma que existe relación significativa, además de una correlación positiva y baja entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo, según las encuestas la dimensión ejecución representa un 38,8% y lo perciben como alto; de manera que los enfermeros reconocen que, es la suma de todas sus actividades realizadas durante un tiempo establecido y si en su mayoría se ha cumplido, se tendrá una buena ejecución y por ende se logrará los objetivos. Lucero (2017) respecto a la ejecución refiere, como el paso posterior de la planificación que sumado con la participación activa y la toma de decisiones se logra la ejecución de las distintas tareas, desde mi punto de vista, la ejecución es la sucesión de la planificación y para ello el profesional debe participar constantemente en los procesos de

planificación, porque así se lograra los objetivos de la institución.

Respecto a la hipótesis específica 4: se demuestra que existe relación significativa entre el clima organizacional percibido y la dimensión regulación de la variable trabajo en equipo con ($p < 0,05$) y la fuerza de correlación es positiva y muy baja ($\rho = 0,756$), el resultado es similar a la investigación realizado por Quispe (2021), donde las variables estudiadas presentan también relación significativa positiva y alta, pero en este caso se utilizó el estadístico de Pearson ($\rho = 0,649$). Asimismo, Dueñas et ál. (2021) en su estudio con trabajadores de la salud de un hospital en la región Cusco, donde se encontró un mal clima organizacional y un regular trabajo en equipo; además un ($p < 0,05$) y un valor de Spearman 0.322 y la correlación fue positiva y alta. En conclusión, se puede afirmar que existe significativa relación, además de una correlación positiva y alta entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo. La dimensión regulación se presenta en un 45% de los encuestados y lo perciben como alto; de manera que los enfermeros reconocen que es la fase final y refleja en su totalidad todo el trabajo realizado durante un tiempo establecido para alcanzar el éxito esperado.

Gutiérrez (2015) refiere que el trabajo en equipo debe estar regularizado de un modo sensato por los profesionales en los trabajos que están destinadas hacia los objetivos establecidos por la institución, desde mi punto de vista la regulación nos permite identificar las deficiencias institucionales a tiempo y ejecutar las correcciones y de no realizarlo podría afectar negativamente en el logro de las metas. En cuanto a lo fundamentado, se manifiesta que existe una crisis de trabajo en equipo y el clima en las diversas organizaciones por las situaciones negativas que se les brinda a los profesionales. Carrión et al. (2022).

En la actualidad las instituciones de salud del país se encuentran sometidas a cambios y retos permanentes que obligan un adecuado desarrollo, y ello depende del clima organizacional en relación con un buen equipo de trabajo Aguirre (2020). Reátegui (2021) manifestó que Gutiérrez en el 2010 estableció cuatro dimensiones para la composición del trabajo en equipo, las cuales son, comunicación, regulación, identidad y ejecución en el cual el profesional de salud se desenvolverá

para lograr los resultados esperados, actualmente se requiere contar con el personal de tengan distintas ideas, conocimientos claros, destrezas/habilidades positivas y sean responsables. Las organizaciones e instituciones han tomado conciencia de que a través de un buen equipo de trabajo se han logrado mejores resultados. En consecuencia, se valora al personal de enfermería con que se cuenta, y así lograr lo que tanto se desea.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que los profesionales de enfermería tenían un clima organizacional percibido por mejorar y alto nivel de trabajo en equipo, además una correlación positiva y muy alta entre el clima organizacional percibido y trabajo en equipo en el profesional de enfermería de un instituto pediátrico, siendo su significancia ($p=0.00<0,05$), y su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.714.

Segunda: Se puntualizó que había profesionales de enfermería con clima organizacional percibido por mejorar y a la vez tenían nivel de identidad alto, además una correlación positiva y alta entre el clima organizacional percibido y la dimensión identidad del trabajo en equipo en el profesional de enfermería de un instituto pediátrico, siendo su significancia ($p=0.000<0,05$), y su coeficiente de correlación Rho de Spearman =0.750.

Tercera: Se indicó que había profesionales de enfermería con clima organizacional percibido por mejorar y a la vez tenían nivel de comunicación alto, además una correlación positiva y alta entre el clima organizacional percibido y la dimensión comunicación del trabajo en equipo en el profesional de enfermería de un instituto pediátrico, siendo su significancia ($p=0.000<0,05$), y su coeficiente de correlación Rho de Spearman =0.789.

Cuarta: Se estableció que había profesionales de enfermería con clima organizacional percibido por mejorar y a la vez tenían nivel de ejecución alto, además una correlación positiva y alta entre el clima organizacional percibido y la dimensión ejecución del trabajo en equipo en el profesional de enfermería de un instituto pediátrico, siendo su significancia ($p=0.000<0,05$), y su coeficiente de correlación Rho de Spearman =0.724.

Quinta: Se especificó que había profesionales de enfermería con clima organizacional percibido por mejorar y a la vez tenían nivel de regulación alto, además una correlación positiva y alta entre el clima organizacional percibido y la dimensión regulación del trabajo en equipo en el profesional de enfermería de un instituto pediátrico, siendo su significancia ($p=0.000<0,05$), y su coeficiente de correlación Rho de Spearman =0.756

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: En referencia a los resultados hallados en el presente estudio, se recomienda al Director del Instituto Pediátrico, que tome conocimiento amplio de los resultados a fin de mejorar a futuro el clima organizacional percibido y trabajo en equipo y plantee acciones dirigidas para mejorar y resolver problemas de una forma más cercana a la realidad a través de capacitaciones y talleres sobre la importancia de tener un buen clima laboral y trabajo en equipo.
- Segunda: Es recomendable que los jefes responsables del área de gestión del Instituto Pediátrico deben realizar evaluaciones constantes que toquen puntos vinculados al clima organizacional percibido y el trabajo en equipo, con el objetivo de mejorar creando un ambiente de trabajo productivo y ameno.
- Tercera: Es necesario que la unidad de proyectos, tomen en cuenta los resultados del presente estudio y brinde el apoyo necesario al personal interesado a realizar diversas y futuras investigaciones que ayuden a la mejora para el bienestar general de la institución.
- Cuarta: Se aconseja al profesional de enfermería del instituto Pediátrico a participar activamente en los talleres y capacitaciones realizadas por el instituto, con el objetivo de potenciar sus conocimientos y capacidades, todo ello con el único fin de lograr con éxito los objetivos planteados por el instituto.
- Quinta: Se sugiere a los investigadores a que sigan profundizando el análisis del tema, dimensiones y variables de investigación, donde se aborden distintos factores conectados y puedan crear nuevas definiciones en relación al clima organizacional percibido y el trabajo en equipo de un instituto de salud.

REFERENCIAS

- Aguirre, D. (2020). Challenges of Nursing in the modern world. *Revista Habanna de Ciencias Médicas*, 19(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001&lng=es&tlng=es
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A. Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21- 29. Sayah F, Szafran O, et al., (2014). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Anco, C. y Col (2017). Clima organizacional y manejo de conflictos de enfermería servicio de centro quirúrgico del Hospital Honorio Delgado. Perú [Tesis de segunda especialidad en Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4499/ENSanllack.pdf?sequ%20ence=1&isAllowed=y>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Ecuador: UIE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Barreto Tavares, Ch., Filgueira Martins Rodrigues C., De Lima Ferreira, L., Candido de Oliveira S., Pétala Tuani., Dos Santos Bezerril, M., Pereira Santos, V. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, ISSN-e 1695-6141, 20, (2), 390-425. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7892672>
- Becerra, B., Solari, C., Becerra, D. (2020). Análisis Psicométrico del Instrumento de Clima Organizacional para el Personal del Ministerio de Salud del Perú. *Revista Unica.9* (2), 70-80. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/324/455>

- Beltrán González, Benita Mavel, Vega Díaz, Teresa, Sarduy Pérez, Grace, & Santandreu, E. (2018). Gestión por procesos en los servicios de salud y el trabajo en equipo: consideraciones metodológicas. *Revista Edumecentro*, 10(1), 236-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000100017&lng=es&tlng=es.
- Bonilla Jurado, D., Macero Méndez, R., & Mora Zambrano, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 14(63), 268-273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&tlng=es.
- Carrión, N., Castelo, W., Alcivar, M., Quiñonez, L., Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista de Información Científica*, 101(1), 1-11. <http://www.revinfocientifica.sld.cu/index.php/ric/article/view/3632>
- Costa De Luna, L. y Lisboa, G. (2021). ¿O que livros didáticos de matemática propoem para a aprendizagem de amostragem? *Bolema*. 35(70). pp. 815-839. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v35n70a13>
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Markowska, J. y Hermanowski, T. (2022). Evaluating Organizational Performance of Public Hospitals using the McKinsey 7-S Framework. *BMC*, 22(7). <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07402-3>
- Culquimboz, M (2019). Plan de mejora para el clima organizacional del personal de enfermería del hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas - región Amazonas [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32409/Culquimboz_GMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dagogo, M. y Queen, U. (2021). Organizational climate and employee innovative work behaviour: a literature review. *IAJMMES*, 8(3), <http://www.arcnjournals.org/images/ASA-IAJMMES-8-3-6.pdf>
- Del Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Dionicio, A. (2020). Trabajo En Equipo Del Personal Asistencial en el Centro de Salud Peralvillo 2020 [Tesis pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad de Ciencias Sociales]. Archivo digital. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5133/DIONICIO%20DE%20LA%20CRUZ%20ANGELA%20THALIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dueñas, C (2021). Clima Organizacional y Trabajo en Equipo en el Personal del Hospital de Quillabamba. [Tesis pregrado, Universidad San Antonio Abad del Cusco] Archivo digital. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5819/253T20210135_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duran, C (2018). Trabajo en Equipo en los Colaboradores Internos de una Empresa Privada de Lima Metropolitana [Tesis pregrado, Universidad Federico Villarreal-Lima] Archivo digital. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3004/UNFV_MORALES_DURAN_BETSY_ANGELICA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández L., Leiguarda C., Fernández R., García B., Martínez M. (2021). Trabajo en equipo en hospitales. *Revista Ocronos*, 4(10),198. <https://revistamedica.com/funciones-basicas-del-celador/>

- Fuster, D. y Santa María, H. (2020). New functional model of research skills in social problem solving. *International Journal of Early Childhood Special Education*. 12(1). pp. 442-451. <https://www.int-iecse.net/data-cms/articles/20200715093335pm201024.pdf>
- Gad, S., Safan, S. y Refaat, A. (2021). Staff Nurses' Perception about teamwork and its effect on their job performance at Menoufia University Hospitals. *Egyptians Journals*, 6(1), 131- 145. https://journals.ekb.eg/article_186364.html
- Gersbach, H., Sorger, G. y Amon, C. (2018). Hierarchical growth: basic and applied research. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 90. pp. 434-459. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2018.03.007>
- Goetendía, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Revista Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional y nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Henkens, K. (2021). Forge Healthy Pathways to Retirement With Employer Practices: A Multilevel Perspective. *Work, Aging and Retirement*, 8(1), 1-6. <https://doi.org/10.1093/workar/waab016>
- Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill. <https://docer.com.ar/doc/nsx0vs0>
- Huang, X., Wang, L., Dong, X., Li, B. y Wan, Q. (2020). Effects of nursing work environment on work-related outcomes among psychiatric nurses: A mediating model. *JPMHN*, 28(2), 186-196. <https://doi.org/10.1111/jpm.12665>

- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2020). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4). <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>
- Jaimes, L. y Páucar, J. (2019) Trabajo en Equipo del Personal Asistencial de los Establecimientos de Salud del Distrito de Santa María, Huacho 2019. Tesis pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1>
- Kelly, L., Johnson, K., Curtis, R. y Todd, M. (2021). Key Elements of the Critical Care Work Environment Associated With Burnout and Compassion Satisfaction. *American Journal of Critical Care*, 30(2), 113-120. <https://doi.org/10.4037/ajcc2021775>
- Lucero, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1.
- Mateo, J. (2012). La investigación ex postfacto, Metodología de la Investigación educativa. Madrid: La Muralla. https://www.academia.edu/38170554/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf
- Ministerio de salud (2011). Metodología para el estudio del clima organizacional. Perú: MINSA http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

- Newstrom, J., (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. *Revista* (13 ed.). McGraw-Hill, México D.F. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Obeng, A., Zhu, S. y Awuni, S. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coachin. *SAGE Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211008456>
- Obiekwe, O., Mobolache, G. y Akinade, M. (2021). Team building and teamwork in organizations: Implications to managers and employees in work places. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflicts Studies*, 4(1), 261-274. <https://ijmsspcs.com/index.php/IJMSSPCS/article/view/178>
- Palacios, R. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es Salud, Lima [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82033/Palacios_VRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, A y Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*, 39(13), 1–16. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p16.pdf>
- Potipiroon, W. y Wongpreedee, A. (2020). Ethical climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and
- Palacios, R. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es Salud, Lima [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82033/Palacios_VRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Powell, B., Mettert, K. y Dorsey, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*. <https://doi.org/10.1177%2F26334895211018862>

Psychological Safety Among Local Government Employees. *SAGE Journals*, 50(3). <https://doi.org/10.1177%2F0091026020944547>

Quispe, M. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la microred alca. Arequipa [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo digital. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13452/UPqucame.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reátegui, R. (2021). *Trabajo en equipo y gestión institucional en las instituciones en conversión de la UGEL 01*. Tesis de Posgrado. UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71534>

Robbins, S. & Coulter M. (2010). Manejo de equipos. Administración. Décima edición. México: *Pearson Education* 11(3):231-254. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>

Sánchez, A., Juárez, M., & García, C. (2019). Estructura factorial exploratoria del clima organizacional. *Revista Digital* ISSN N° 2469-0066. 3(2), 16-21. [file:///C:/Users/LUPECAMI/Downloads/Dialnet-EstructuraFactorialExploratoriaDelCapitalHumanoInt-7232780%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LUPECAMI/Downloads/Dialnet-EstructuraFactorialExploratoriaDelCapitalHumanoInt-7232780%20(1).pdf)

Santana Del Salto, M. C. (2018). Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en Instituciones de Salud Pública en la ciudad de Ambato [Tesis posgrado, Universidad Técnica de Ambato-

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28300>

- Schneider, B., Ehrhart, G y Macey, H (2016). Clima y cultura organizacional. En GJ Boyle, JG O'Gorman y GJ Fogarty (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Metodología de la investigación; Evaluación y selección; cambio organizacional y desarrollo; Gestión de recursos humanos y desempeño; Tendencias emergentes: Innovación/globalización/tecnología* 299–332.
<https://psycnet.apa.org/record/2016-48704-072>
- Sotomayor, A. (2017). Administración de Recursos Humano, su proceso organizacional, *Revista Universitaria UANL-México. Archivo Digital.*
<https://editorialuniversitaria.uanl.mx/index.php/2018/02/12/amador-sotomayor-administracion/>
- Sri, A., Hasyim, Nofierni. (2021). Teamwork, work environment, compensation system in an effort to increase employee extrinsic motivation at the dompet Dhuafa integrated health hospital. *EJBMR*, 6(1).
<https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/749>
- Stefan, S., Popa, S., y Albu, C. (2020). Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 1(59), 124-143.
<http://dx.doi.org/10.24193/tras.59E.7>
- Tripathi, S. y Tripathi, D. (2022). Organizational climate and organizational politics: understanding the role of employees using parallel mediation. *Evidence-Based HRM.*
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EBHRM-08-2020-0107/full/html>
- Vergara, A., Callao, M. y Puican, V. (2021). El clima laboral en instituciones del Perú. *Ciencia Latina*, 5(6).
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1418>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Clima Organizacional	Según Pedraza y Bernal (2018) definen el clima organizacional como idea compartida entre el capital humano de una determinada organización 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 trabajadores de la organización.	Hace referencia a las ideas comunes de los integrantes de una institución; sobre el trabajo, el entorno en que se desempeñan, los distintos regímenes formales e informales y los anexos interpersonales de una organización.	Comunicación Conflicto y cooperación Confort Estructura Identidad Innovación Liderazgo Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación regularmente. - Comunicación con el jefe. - Atención a los comunicados. - Cuento con mis compañeros. - Apoyo de otros servicios. - Satisfacción - Limpieza adecuada. - Conozco mis tareas. - Tareas según mi función. - Contribución - Compromiso - Interés - Iniciativa - Consideración - Flexibilidad - Disponibilidad - Perfección - Oportunidad - Preocupación. - Buen trato 	Ordinal No saludable Por mejorar Saludable

			Recompensa	- Evaluación - Distribución en forma justa. - Incentivos	
			Remuneración	- Adecuado a mi trabajo - Salarios razonables.	
			Toma de decisiones	- Mi jefe obtiene información - Participación	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Trabajo en equipo	Según Fernández et. al (2021), 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 el propósito de lograr un objetivo prevalente utilizando la disciplina con la manera de incorporar un concepto colectivo a través de la charla y el debate.	Se hace referencia a un conjunto de personas con conocimientos y talento que realizan una labor para obtener resultados generales.	<p>Identidad</p> <p>Comunicación</p> <p>Ejecución</p> <p>Regulación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos claros - Normas y tareas claras - Definición de acciones. - Responsabilidades individuales. - Aprobación de críticas. - Aplicación de los objetivos. - Respeto con las ideas. - Clima de trabajo agradable - Comunicación y participación. - Comunicación clara y precisa. - Escucha de opinión - Proceso para tomar decisiones. - Resoluciones por consenso. - Critico - Alternativas ante los problemas. - Análisis de consecuencias - Indicadores para evaluación. - Planes de trabajo. - Expresión de conflictos - Conflictos de ideas y métodos. - Puntualidad - Satisfacción - Evaluación - Iniciativa - Integración - Solidaridad 	<p>Ordinal</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

Anexo 2: Instrumento A

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

(Elaborado por comité técnico del clima organizacional MINSA, 2011)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre dimensiones del clima organizacional. Señale en cada una de ellas si coincide o se aproxima a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados.

Marque con un aspa (x) el casillero que corresponda a su respuesta, tiene cuatro opciones:

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4

Asegúrese de responder todos los enunciados.

FRASES	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
2. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
3. Presto atención a los comunicados que emite mis jefes.				
4. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
5. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.				
6. En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
7. La limpieza de los ambientes es adecuada.				
8. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.				
9. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.				
10. Estoy comprometido con mi organización de salud.				
11. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
12. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				

13. La innovación es característica de nuestra organización.				
14. Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.				
15. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sea consideradas.				
16. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
17. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
18. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
19. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
20. Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.				
21. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
22. Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
23. Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.				
24. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
25. Mi salario y beneficios son razonables.				
26. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.				
27. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.				
28. En mi organización participo en la toma de decisiones.				

Anexo 3: Instrumento B

CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del trabajo en equipo, ten en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Marque con un aspa (x) el casillero que corresponda a su respuesta, tiene cinco opciones:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Asegúrese de responder todos los enunciados.

FRASES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Los objetivos del equipo están, claros y son aceptados por todos.					
2. Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo.					
3. Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos.					
4. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					
5. Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.					
6. Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
7. Es respetuoso con las ideas las aportaciones del grupo.					
8. El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.					
9. El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.					
10. La comunicación es clara, fluida y precisa.					

11. Se escucha la opinión de todos.					
12. Se ha acordado un método para tomar decisiones.					
13. Las decisiones se toman por consenso.					
14. Cuando no se toma de decisiones por consenso las aceptan todos.					
15. Es crítico ante la información que se recibe.					
16. Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
17. Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.					
18. Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.					
19. Se desarrollan planes alternativos de trabajo.					
20. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias					
21. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
22. Es puntual en la entrega de trabajo.					
23. Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.					
24. Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.					
25. Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.					
26. Se integra bien a diferentes equipos					
27. Es solidario con las decisiones del equipo.					

Anexo 4: Formatos de Juicio de Experto

CLIMA ORGANIZACIONAL- Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACION							
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
3	Presto atención a los comunicados que emite mis jefes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTO Y COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONFORT	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 4: ESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
9	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
11	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
12	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
	DIMENSION 6: INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
15	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sea consideradas.	X		X		X		
16	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
	DIMENSION 7: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
18	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
	DIMENSION 8: MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSION 9: RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		

23	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X	
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X	
	DIMENSION 10: REMUNERACION	X		X		X	
25	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X	
26	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSION 11: TOMA DE DECISIONES	X		X		X	
27	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
28	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Fernandez Ramirez Maritza DNI: 21117599

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud ORCID: 0000-0001-6465-2567

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


LIC. MARITZA FERNANDEZ RAMIREZ
ENFERMERA
CEP. 19352-RNE-5076

Firma del Experto validador

Especialidad

CLIMA ORGANIZACIONAL- Experto 2

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ⁴		Claridad ⁵		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACION							
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
3	Presto atención a los comunicados que emite mis jefes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTO Y COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONFORT	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 4: ESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
9	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
11	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
12	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
	DIMENSION 6: INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
15	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sea consideradas.	X		X		X		
16	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
	DIMENSION 7: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
18	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
	DIMENSION 8: MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSION 9: RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		

23	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X	
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X	
	DIMENSION 10: REMUNERACION	X		X		X	
25	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X	
26	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSION 11: TOMA DE DECISIONES	X		X		X	
27	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
28	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE PARA HACER APLICABLE

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GLORIA CONDEZO MENDOZA DNI: 41277873

Especialidad del validador: Magister EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD ORCID: 0000-0003-1997-246x

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
 LIC. ENF. GLORIA ELIZABETH CONDEZO MENDOZA
 Enfermera Especialista
 CEP: 50365 JRC/ANDG

Firma del Experto validador
Especialidad

CLIMA ORGANIZACIONAL- Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACION							
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
3	Presto atención a los comunicados que emite mis jefes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTO Y COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONFORT	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 4: ESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
9	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
11	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
12	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
	DIMENSION 6: INNOVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
15	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sea consideradas.	X		X		X		
16	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
	DIMENSION 7: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
18	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
	DIMENSION 8: MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSION 9: RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		

23	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X	
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X	
DIMENSION 10: REMUNERACION							
25	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X	
26	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 11: TOMA DE DECISIONES							
27	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
28	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alejandra Mayuntupa Echevarria DNI: 42704627

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud ORCID: 0000-0002-1721-4094

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Alejandra N. Mayuntupa Echevarria
 ENFERMERA INTENSIVISTA PEDIATRICA
 CEP 50085 REE 27960

Firma del Experto validador
 Especialidad

CLIMA ORGANIZACIONAL- Experto 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACION							
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
3	Presto atención a los comunicados que emite mis jefes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTO Y COOPERACION							
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONFORT							
6	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 4: ESTRUCTURA							
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
9	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD							
10	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
11	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
12	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
	DIMENSION 6: INNOVACION							
13	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
15	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sea consideradas.	X		X		X		
16	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
	DIMENSION 7: LIDERAZGO							
17	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
18	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
	DIMENSION 8: MOTIVACION							
19	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSION 9: RECOMPENSA							
22	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		

23	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X	
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X	
DIMENSION 10: REMUNERACION		X		X		X	
25	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X	
26	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 11: TOMA DE DECISIONES		X		X		X	
27	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
28	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Geraldine Gutierrez Villafuerte DNI: 46737930

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Recursos de la Salud ORCID: 0000-0002-9762-034X

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
LIC. ENF. GERALDINE GUTIERREZ VILAFUERTE
Enfermera Especialista
CEP: 69245 RNE: 23663
.....

Firma del Experto validador
Especialidad

CLIMA ORGANIZACIONAL- Experto 5



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACION							
1	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	X		X		X		
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
3	Presto atención a los comunicados que emite mis jefes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: CONFLICTO Y COOPERACION							
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONFORT							
6	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
7	La limpieza de los ambientes es adecuada.	X		X		X		
	DIMENSION 4: ESTRUCTURA							
8	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	X		X		X		
9	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	X		X		X		
	DIMENSION 5: IDENTIDAD							
10	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
11	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
12	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		
	DIMENSION 6: INNOVACION							
13	La innovación es característica de nuestra organización.	X		X		X		
14	Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.	X		X		X		
15	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sea consideradas.	X		X		X		
16	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	X		X		X		
	DIMENSION 7: LIDERAZGO							
17	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
18	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
	DIMENSION 8: MOTIVACION							
19	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
20	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
	DIMENSION 9: RECOMPENSA							
22	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		

23	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	X		X		X	
24	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	X		X		X	
DIMENSION 10: REMUNERACION							
25	Mi salario y beneficios son razonables.	X		X		X	
26	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSION 11: TOMA DE DECISIONES							
27	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	X		X		X	
28	En mi organización participo en la toma de decisiones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Geraldine Gutierrez Villafuerte DNI: 467 37930

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud ORCID: 0000-0002-9762-034X

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UC. ENF. GERALDINE GUTIERREZ VILAFUERTE
Enfermera Especialista
CEP: 69245 RNE: 23663

Firma del Experto validador
Especialidad

TRABAJO EN EQUIPO- Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD								
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	X		X		X		
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	X		X		X		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	X		X		X		
6	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACION								
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.	X		X		X		
9	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	X		X		X		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.	X		X		X		
11	Se escucha la opinión de todos.	X		X		X		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso las aceptan todos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCION								
15	Es crítico ante la información que recibe.	X		X		X		
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	X		X		X		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.	X		X		X		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias	X		X		X		
DIMENSION 4: REGULACION								
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	X		X		X		
22	Es puntual en la entrega de trabajos	X		X		X		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	X		X		X		
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	X		X		X		
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	X		X		X		
26	Se integra bien a Diferentes equipos.	X		X		X		
27	Es solidario con las decisiones del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Fernandez Ramirez Maizta DNI: 21117599

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud ORCID: 0000-0001-6465-2567

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



M. Fernandez Ramirez
ENFERMERA
CEP 29333 RNE 3434
Firma del Experto validador
Especialidad

TRABAJO EN EQUIPO- Experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD								
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	X		X		X		
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	X		X		X		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	X		X		X		
6	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACION								
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.	X		X		X		
9	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	X		X		X		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.	X		X		X		
11	Se escucha la opinión de todos.	X		X		X		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso las aceptan todos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCION								
15	Es crítico ante la información que recibe.	X		X		X		
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	X		X		X		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.	X		X		X		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias	X		X		X		
DIMENSION 4: REGULACION								
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	X		X		X		
22	Es puntual en la entrega de trabajos	X		X		X		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	X		X		X		
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	X		X		X		
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	X		X		X		
26	Se integra bien a Diferentes equipos.	X		X		X		
27	Es solidario con las decisiones del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE PARA HACER APLICABLE

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GLORIA CONDEZO MENDOZA DNI: 41277873

Especialidad del validador: Magister EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. ORCID: 0000-0003-1997-246X

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
LIC. ENF. GLORIA ELIZABETH CONDEZO MENDOZA
Enfermera Especialista
CEP: 50366 RNE: 036798
.....

Firma del Experto validador
Especialidad

TRABAJO EN EQUIPO- Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD								
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	X		X		X		
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	X		X		X		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	X		X		X		
6	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMUNICACION								
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.	X		X		X		
9	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	X		X		X		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.	X		X		X		
11	Se escucha la opinión de todos.	X		X		X		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso las aceptan todos	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCION								
15	Es crítico ante la información que recibe.	X		X		X		
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	X		X		X		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.	X		X		X		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias	X		X		X		
DIMENSION 4: REGULACION								
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	X		X		X		
22	Es puntual en la entrega de trabajos	X		X		X		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	X		X		X		
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	X		X		X		
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	X		X		X		
26	Se integra bien a Diferentes equipos.	X		X		X		
27	Es solidario con las decisiones del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alejandra Mayuntupa Echevarria..... DNI: 42704627.....

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los servicios de la Salud..... ORCID: 0000-0002-1721-4094.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Alejandra N. Mayuntupa Echevarria
ENFERMERA INTENSIVISTA PEDIÁTRICA
CEP 50085 REE 22990

Firma del Experto validador

Especialidad

TRABAJO EN EQUIPO- Experto 4



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD							
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	X		X		X		
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	X		X		X		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	X		X		X		
6	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: COMUNICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.	X		X		X		
9	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	X		X		X		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.	X		X		X		
11	Se escucha la opinión de todos.	X		X		X		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso las aceptan todos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCION	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Es crítico ante la información que recibe.	X		X		X		
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	X		X		X		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.	X		X		X		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias	X		X		X		
	DIMENSION 4: REGULACION	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	X		X		X		
22	Es puntual en la entrega de trabajos	X		X		X		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	X		X		X		
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	X		X		X		
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	X		X		X		
26	Se integra bien a Diferentes equipos.	X		X		X		
27	Es solidario con las decisiones del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable

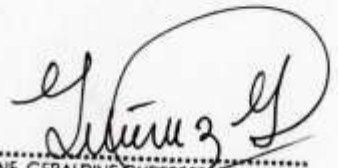
✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Geraldine Gutierrez Villafuerte DNI: 467 37730

Especialidad del validador: Máster en Gestión de los servicios de la Salud ORCID: 0000-0002-9762-034X

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


LIC. ENF. GERALDINE GUTIERREZ VILLAFUERTE
Enfermera Especialista
CEP: 69245 RNE: 23663

Firma del Experto validador
Especialidad

TRABAJO EN EQUIPO- Experto 5

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD							
1	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.	X		X		X		
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	X		X		X		
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	X		X		X		
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	X		X		X		
6	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
7	Es respetuoso con las ideas y las aportaciones del grupo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: COMUNICACION							
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo.	X		X		X		
9	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	X		X		X		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.	X		X		X		
11	Se escucha la opinión de todos.	X		X		X		
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	X		X		X		
13	Las decisiones se toman por consenso.	X		X		X		
14	Cuando no se toman decisiones por consenso las aceptan todos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCION							
15	Es crítico ante la información que recibe.	X		X		X		
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	X		X		X		
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.	X		X		X		
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.	X		X		X		
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	X		X		X		
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias	X		X		X		
	DIMENSION 4: REGULACION							
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	X		X		X		
22	Es puntual en la entrega de trabajos	X		X		X		
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	X		X		X		
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	X		X		X		
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	X		X		X		
26	Se integra bien a Diferentes equipos.	X		X		X		
27	Es solidario con las decisiones del equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para hacer aplicable.

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Miriam Margot Anchaute Saravia DNI: 09955162

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de Salud ORCID: 000 0002 7060 9212

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

Lic. Miriam M. Anchaute Saravia
CEP: 20224

Firma del Experto validador
Especialidad

Anexo 5:

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.951	28

Según Mateo (2012), refiere que una adecuada confiabilidad esta entre el intervalo 0.8 y 1; por lo tanto, en la variable clima organizacional el coeficiente de Alfa de Cronbach de es 0.951, Por lo tanto, el cuestionario evidencia una confiabilidad aceptable.

Anexo 6:

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.968	27

Según Mateo (2012), refiere que una adecuada confiabilidad esta entre el intervalo 0.8 y 1; por lo tanto, en la variable trabajo en equipo el coeficiente de Alfa de Cronbach de es 0.968, Por lo tanto, el cuestionario evidencia una confiabilidad aceptable.

Anexo 7: Consentimiento informado

Título: Clima Organizacional percibido y trabajo en equipo de los profesionales de enfermería de un Instituto pediátrico Lima, 2022.

Investigadora Principal: Patricia Guadalupe Alvarez Rossi

Estimado(a) profesional de la salud:

Me dirijo a usted para solicitar su participación para Establecer la relación entre el Clima Organizacional percibido y trabajo en equipo de los profesionales de enfermería de un Instituto pediátrico Lima, 2022. Y hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en gestión de los servicios de salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula A4. En la actualidad, pueden existir problemas en los profesionales sanitarios y esto se ha convertido en una preocupación en las instituciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados; de cómo funcionan y cómo se perciben. Sin duda, será un punto de partida para para tomar las medidas correctivas necesarias.

El estudio consta de dos cuestionarios de datos generales e información sanitaria. Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente.

Si decide participar del estudio, esto les tomará aproximadamente 15-20 minutos, en su tiempo libre. Los resultados podrán ser publicados en documentos científicos, guardando la identidad de los participantes.

Declaración de la Investigadora:

Yo, Patricia Guadalupe Alvarez Rossi, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



FIRMA DE LA INVESTIGADORA

Anexo 8: Ficha técnicas de los instrumentos

Datos Generales

Nombre del Instrumento: Cuestionario del Clima Organizacional

Autor: Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud (Minsa, 2011);
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf

Validez del Autor: El instrumento ha sido validado por RM N° 623-2008/MINSA por un juicio de expertos, la misma que tuvo por finalidad brindar un instrumento metodológico que dirija e intensifique el estudio del clima organizacional.

Confiabilidad del Autor: la información se recopilará con este instrumento a través de la metodología de focus group y se llevó a cabo la validación de la transparencia de los enunciados; así mismo la validación estadística fue con el coeficiente Alfa de Cronbach y su valor es próximo a 1.

Objetivos: Brindar un instrumento metodológico que dirija e intensifique el desarrollo del estudio del clima organizacional.

Administrado a: Potencial Humano de las entidades del Campo de la Salud.

Tiempo: 10 minutos.

Datos Generales

Nombre del Instrumento: Encuesta sobre trabajo en equipo.

Autor: Robbins y Coulter (2010) adaptado por Lucero Alegre Sonia Emestina
Lima- Perú, 2017 (Lucero Alegre, 2017);
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1

Validez del Autor: El presente instrumento ha sido validado a través de un juicio de expertos, el instrumento de medición que se pretende utilizar es la recolección de datos; para poder dar su apreciación sobre el instrumento evalúan desde las perspectivas: claridad, pertinencia y relevancia. Si el instrumento obedece con los criterios, mencionados el experto da su aceptación al documento de validez precisando que obedece a los requisitos.

Confiabilidad del Autor: se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, el instrumento ha sido utilizado en una prueba piloto para poder identificar el grado de fiabilidad, se trata de cerciorarse que cuando se aplica el instrumento a la población semejante el piloto debe presentar el mismo producto, esto nos ofrecerá establecer el nivel de fiabilidad y luego se ejecutó a la muestra de la investigación y presento alta confiabilidad de 0,9 a 1.

Adaptado por : Lucero Alegre Sonia Emestina

Lugar : Universidad Cesa Vallejo

Fecha de Aplicación : 17/01/2018

Objetivos: Evaluar la percepción de los trabajadores que tienen sobre el trabajo en equipo de su organización o institución.

Administrado a: Trabajadores de una organización

Tiempo: 15 a 30 minutos.

ANEXO 9

Varemos Puntaje de Variable Clima Organizacional

Clima Organizacional (28-112)	NO SALUDABLE	POR MEJORAR	SALUDABLE
	Menos de 56	56 a 84	Más de 84
D1 Comunicación	3-6	7-9	10-12
D2 Conflicto- Cooperación	2-4	5-6	7-8
D3 Confort	2-4	5-6	7-8
D4 Estructura	2-4	5-6	7-8
D5 Identidad	3-6	7-9	10-12
D6 Innovación	4-8	9-12	13-16
D7 Liderazgo	2-4	5-6	7-8
D8 Motivación	3-6	7-9	10-12
D9 Recompensa	3-6	7-9	10-12
D10 Remuneración	2-4	5-6	7-8
D11 Toma de Decisión	2-4	5-6	7-8

Minsa (2011)

ANEXO 10

Puntaje de Variable Trabajo en Equipo

	BAJO	MEDIO	ALTO
D1 Identidad	3-16	17-26	27-35
D2 Comunicación	3-16	17-26	27-35
D3 Ejecución	6-14	15-22	23-30
D4 Regulación	3-16	17-26	27-35
27-135	27-61	62-98	99-135

Fuente: Robbins y Coulter (2010) adaptado por Lucero Alegre Sonia Emestina Lima- Perú, 2017.

ANEXO 11

Características generales de la muestra.

Distribución de la muestra según sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	70	87.5
Masculino	10	12.5
Total	80	100.0

Distribución de la muestra según edad categorizada.

	Frecuencia	Porcentaje
28-33	31	38.8
34-37	28	35.0
38-44	21	26.3
Total	80	100.0

Distribución de la muestra según Grado académico

	Frecuencia	Porcentaje
Especialista	67	83.8
Magister	10	12.5
Doctorado	3	3.8
Total	80	100.0



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN INSTITUTO PEDIÁTRICO LIMA, 2022", cuyo autor es ALVAREZ ROSSI PATRICIA GUADALUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES DNI: 40288982 ORCID: 0000-0002-2205-0522	Firmado electrónicamente por: JAREVALOI el 09-08- 2022 20:53:37

Código documento Trilce: TRI - 0397806