



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Trabajo en equipo y desempeño laboral del profesional de la salud del  
Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Loaiza Yanque, Maria Elizabeth ([orcid.org/0000-0003-0498-4839](https://orcid.org/0000-0003-0498-4839))

**ASESOR:**

Dr. Osorio Carrera, Cesar Javier ([orcid.org/0000-0002-2850-6420](https://orcid.org/0000-0002-2850-6420))

**CO - ASESOR:**

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto ([orcid.org/0000-0002-8651-1367](https://orcid.org/0000-0002-8651-1367))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi madre que es el soporte de mi vida y mi familia, sin su apoyo no sería capaz de lograr mis metas, a mi esposo que a diario me brinda sus palabras de aliento, mis hijos quienes hacen que valga la pena cualquier sacrificio y son mi motivación y el motor de mi vida, a mis hermanos y mis sobrinos, que son un complemento en mi vida y sin ellos sería difícil emprender mayores retos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la vida y la oportunidad que me regaló de disfrutar de un día más de vida y del amor de mis seres queridos, su bendición me alienta y me da fuerzas, a mis docentes de la maestría, por sus enseñanzas, su guía nos fortalece para alcanzar este ansiado título de Magister.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
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	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> <i>Población</i>	12
<b>Tabla 2</b> <i>Validación de expertos</i>	14
<b>Tabla 3</b> <i>Test de confiabilidad</i>	14
<b>Tabla 4</b> <i>Test de confiabilidad</i>	14
<b>Tabla 5</b> <i>Nivel de la variable trabajo en equipo</i>	17
<b>Tabla 6</b> <i>Dimensión complementariedad</i>	18
<b>Tabla 7</b> <i>Dimensión coordinación</i>	19
<b>Tabla 8</b> <i>Dimensión Comunicación</i>	20
<b>Tabla 9</b> <i>Dimensión confianza</i>	21
<b>Tabla 10</b> <i>Dimensión compromiso</i>	22
<b>Tabla 11</b> <i>Nivel de la variable desempeño laboral</i>	23
<b>Tabla 12</b> <i>Dimensión desempeño en tareas</i>	24
<b>Tabla 13</b> <i>Dimensión desempeño contextual</i>	25
<b>Tabla 14</b> <i>Dimensión comportamientos contraproducentes</i>	26
<b>Tabla 15</b> <i>Test de normalidad de las puntuaciones</i>	27
<b>Tabla 16</b> <i>Relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral</i>	28
<b>Tabla 17</b> <i>Relación entre la dimensión complementariedad y desempeño laboral</i>	29
<b>Tabla 18</b> <i>Relación entre la dimensión coordinación y desempeño laboral</i>	30
<b>Tabla 19</b> <i>Relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral</i>	31
<b>Tabla 20</b> <i>Relación entre la dimensión confianza y desempeño laboral</i>	32
<b>Tabla 21</b> <i>Relación entre la dimensión compromiso y desempeño laboral</i>	33

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> <i>Nivel de la variable trabajo en equipo</i>	17
<b>Figura 2</b> <i>Dimensión complementariedad</i>	18
<b>Figura 3</b> <i>Dimensión coordinación</i>	19
<b>Figura 4</b> <i>Dimensión Comunicación</i>	20
<b>Figura 5</b> <i>Dimensión confianza</i>	21
<b>Figura 6</b> <i>Dimensión compromiso</i>	22
<b>Figura 7</b> <i>Nivel de la variable desempeño laboral</i>	23
<b>Figura 8</b> <i>Dimensión desempeño en tareas</i>	24
<b>Figura 9</b> <i>Dimensión desempeño contextual</i>	25
<b>Figura 10</b> <i>Dimensión comportamientos contraproducentes</i>	26

## Resumen

La investigación se ha centrado en determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital de Cusco, 2022. La metodología fue tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, con una población y muestra conformada por 58 profesionales de la salud y se aplicó el muestreo no probabilístico tipo censal y se utilizó el cuestionario. En cuanto a los resultados, se obtuvo una correlación positiva alta de 0.815 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, además, se observó que el 43.1% de los profesionales de la salud señalan que el nivel del trabajo en equipo es inadecuado, sin embargo, el 39.7% de los profesionales de la salud puntualizaron que el desempeño laboral es bajo. Por tanto, se concluyó que, existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital de Cusco, 2022.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, desempeño laboral, productividad.

## **Abstract**

The research has focused on determining how teamwork is related to work performance in health professionals in a hospital in Cusco, 2022. The methodology was applied type, non-experimental design, correlational level and quantitative approach, with a population and sample made up of 58 health professionals and non-probabilistic census sampling was applied and the questionnaire was used. Regarding the results, a high positive correlation of 0.815 and a sig. value of 0.000 ( $0.000 < 0.01$ ) were obtained, therefore, the hypothesis was accepted, in addition, it was observed that 43.1% of health professionals indicate that the level of teamwork is inadequate, however, 39.7% of health professionals pointed out that work performance is low. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between teamwork and work performance in health professionals in a hospital in Cusco, 2022.

**Keywords:** Teamwork, work performance, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el trabajo en equipo es una estrategia que beneficia el logro de los objetivos institucionales y tiene un impacto positivo en todas las áreas de trabajo, pero en el campo de la salud no ha sido considerado por las dificultades laborales (Romani et al., 2018). Es por ello que, en Argentina, en los centros de salud existen problemáticas, ya sea por la sobrecarga laboral y las deficiencias en infraestructura e insumos que afectan a los equipos de enfermería (Abalos & Aramayo, 2019). Sin embargo, en México, el trabajo conjunto se orienta hacia la recuperación de la salud del paciente, pero tiene un efecto potencializador en el equipo. En tanto, el trabajo conjunto en los hospitales favorece la conjunción de las capacidades de los involucrados, por ello es más fácil encontrar la solución en equipo, pero existen barreras para llevarlo a cabo como la fatiga laboral que es una de las limitantes para el éxito del trabajo en equipo (Rodríguez et al., 2021).

Asimismo, el desempeño laboral se considera un factor importante para desarrollar la efectividad y éxito de una institución; en este sentido, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, señalan que el profesional de salud debe adquirir una variedad de habilidades para desempeñar una función. Es así que, la causa del mal desempeño es la falta de conocimientos teóricos y prácticos, pero se cree que el desempeño de los profesionales depende de las características de los individuos y el ambiente (Quintana & Tarqui, 2020). En cambio, en Ecuador se encontró al profesional de salud con problemas de desempeño laboral, pues el ambiente de las entidades no era favorable porque al personal se le exigía el máximo esfuerzo, lo que causó desorganización, estrés e incumplimiento en las actividades, generando que el desempeño empeore (Ángeles, 2019).

A nivel nacional, en Lima, se observaron comportamientos que señalan la presencia de desacuerdos, mala comunicación, frustración, tristeza, errores reiterados, quejas, inasistencias y deserciones, asimismo, existen inconvenientes en la relación entre miembros del personal y sus comportamientos durante el desempeño de sus labores, esto evidencia que el trabajo en equipo no se encuentra en una situación óptima (Romani et al., 2018). Además, en Amazonas se ha evidenciado que el personal de salud no realiza su labor de la manera esperada, además, varios profesionales prestan servicio por obligación y no por

vocación, puesto que, cuando los pacientes llegan a los establecimientos de atención, los enfermeros lo primero que hacen es preguntar si tiene seguro de salud, de lo contrario no se atiende al paciente (Sopla & Gonzales, 2018).

Por otro lado, la investigación se llevó a cabo en un hospital de Cusco, donde en los equipos de trabajo se pudo observar desorganización e improvisación sumada a ello desmotivación, baja productividad e índices elevados de rotación de personal, lo cual genera el impedimento del cumplimiento de metas trazadas. Asimismo, se evidenció problemas en la complementariedad, pues algunos de los profesionales no trabajan en conjunto. Respecto a la coordinación, existe una mala relación entre los jefes y trabajadores, lo que provoca mala comunicación, desconfianza y falta de compromiso. Además, el profesional presenta dificultades para cumplir las metas organizacionales debido a factores como una mala planificación, orientación y eficiencia, asimismo, no se reconocen los logros.

Por tanto, se planteó como problema general: ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?, y como problemas específicos: ¿De qué manera la complementariedad se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?; ¿De qué manera la coordinación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?; ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?; ¿De qué manera la confianza se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?; ¿De qué manera el compromiso se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?.

Referente a la justificación, la investigación se apoyó por Fernández (2020), afirmó que toda investigación debe explicar la utilidad e importancia. Por lo tanto, el estudio presenta justificación teórica, pues fortaleció las teorías y los conocimientos existentes, sirviendo así de antecedente para futuras investigaciones. Respecto a la justificación práctica, los resultados permitieron aplicar el conocimiento y contribuir a la solución de la problemática, también sirvió como fuente para la implementación de actividades orientadas a mejorar el

trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales. Con respecto a la relevancia social, los resultados pretenden cooperar con la mejora del trabajo los profesionales de salud. En cuanto a la justificación metodológica, las técnicas, instrumentos y procedimientos validados podrán ser utilizados en otros estudios. Es así que sobre esta base se podrán diseñar más investigaciones.

Igualmente, se planteó como objetivo general: Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022. Y como objetivos específicos se planteó: Determinar de qué manera la Complementariedad se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; Determinar de qué manera la coordinación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; Determinar de qué manera la confianza se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; Determinar de qué manera el compromiso se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.

Asimismo, se planteó como hipótesis general si: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022. Y las hipótesis específicas fueron las siguientes: La complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; La coordinación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; La confianza se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022; El compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios realizados en el Perú, se menciona a Romani, Ferrer y Zuta (2018), desarrollaron su investigación para indicar que el trabajo conjunto, facilita la consecución de los propósitos de una entidad, generando un efecto positivo en todos los espacios de trabajo, en especial en los servicios de salud, que requieren una mejora constante, ya que, las investigaciones son escasas y las dificultades se incrementan.

Asimismo, Rojas (2019), en su investigación, encontró que el desempeño laboral de los trabajadores en el sector de la salud fue un factor explicativo de la salud laboral en la entidad. Por tanto, el estudio analiza la relación de las variables, asimismo, el aporte principal de la investigación reside en diseñar un plan de acción para mantener la motivación de los colaboradores y su desempeño, a la vez que se realiza una supervisión. Además, el potencial humano, el diseño de la organización y el clima laboral, se relacionan con el desempeño laboral.

Por su parte, Lauracio y Lauracio (2020) quienes desarrollaron su investigación para mencionar que el personal de salud es más vulnerable a factores que producen estrés laboral, que afecta negativamente la calidad de la atención que brindan, generando quejas por parte de los pacientes, en especial en el primer nivel de atención. Con el fin de evaluar el desempeño laboral en cuatro ámbitos relacionados a la calidad, capacitación, productividad y aptitudes; así como determinar si existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Además, Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020), desarrollaron su investigación para analizar la dependencia entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud, para lo cual emplearon variables relacionadas con el ambiente laboral. Hallando que más del 95% de profesionales mostraron niveles medios y altos de estrés y el 40% tuvo un regular desempeño. Por otro lado, el Rho de Spearman mostró una asociación negativa entre estrés y desempeño laboral.

Finalmente, se menciona a Torres, Fretel, Coral y Ramírez (2021), en su estudio desarrollado mencionan que la inteligencia emocional tiene implicancias en el desempeño laboral del personal de salud, ya que, para alcanzar un buen desarrollo de sus tareas y responder con el cumplimiento de sus funciones deben

ostentar la inteligencia emocional para manejar los eventos que surgen a lo largo de su jornada de trabajo.

En los estudios previos realizados a nivel internacional, se menciona a Vidotti, Perfeito, Quina y Trevisan (2018), desarrollaron su investigación con el objetivo de estudiar los factores que se relacionan al síndrome de Burnout. El estudio fue transversal, empleó una muestra de 502 colaboradores. Se analizaron los datos mediante la regresión logística (binaria múltiple) y la estadística descriptiva, y se encontró que los factores del ambiente laboral y psicosociales, en especial el bajo apoyo social, se asociaban con las dimensiones del trabajo en equipo y el síndrome.

Por su parte, Barrios, Contreras, Mendieta, Range y Frassati (2019), desarrollaron su investigación para analizar las variables que afectan la motivación laboral y el trabajo en equipo en el ámbito estatal. Los autores identificaron los aspectos que se deben trabajar dentro de la motivación. Los resultados demostraron aspectos importantes que afectan la motivación tales como: renta percibida, recompensas, solidaridad.

Además, Rodríguez, Secín y Ramírez (2021), desarrollaron su estudio para dar a conocer que al realizar trabajo conjunto incrementan sus fuerzas, capacidades y conocimientos, pretendiendo optimizar sus resultados, la eficiencia y la eficacia, obligando a cada quien a cumplir con las funciones especificadas, para ello deben ser empáticos, armoniosos, amables y solidarios en la toma de decisiones, y todo lo anterior genera un equipo autónomo y creativo que pueda responder a los posibles cambios.

Por su parte, Quezada, Torres y Quevedo (2020), desarrollaron su estudio para indicar que la creación de equipos de trabajo en la entidad ayudará a que los trabajadores tengan un mayor compromiso y realicen sus labores de forma articulada para incrementar los procedimientos y lograr las metas de la entidad, lo cual genera una productividad mayor. Asimismo, aseveran que el trabajo en grupo contribuye a comprender las capacidades, razonamientos y limitaciones de otros miembros.

Finalmente, Ayoví (2019) desarrolló su estudio para dar a conocer que una entidad es efectiva si el trabajo grupal es efectivo. Asimismo, menciona que los equipos están orientados en la mejora de la eficiencia y efectividad, siendo una

estrategia con potencial para todos los sectores; por ende, el cuidado que se requiere y los servicios que se brindan, junto con la confianza e interacción entre los miembros, son la base del funcionamiento del grupo, por lo que, si alguno de los pilares falla, el equipo tendrá un desempeño deficiente.

Para la comprensión de las variables, se plantean las teorías más importantes del trabajo en equipo, pues se tiene a la teoría de las Relaciones Humanas, pues está vinculada a las actitudes de los trabajadores, además, la conducta individual puede estar influenciada por un grupo informal, asimismo, Elton Mayo, con el estudio científico del comportamiento organizacional; buscaba que las relaciones humanas fueran viables, para satisfacer simultáneamente las necesidades la comunidad y de las personas (Rojas & Madero, 2018). En cambio, la Teoría de Lewin asevera que la conducta de los individuos está asociada con la conducta que derivada a todos los factores y fenómenos presentes en situaciones específicas que tienen un campo variado de fuerzas. Este campo genera el campo psicológico personal, que determina la forma de ver los elementos de su ambiente (Chiavenato, 2017).

En cuanto a la base teórica, trabajo en equipo son dos o más personas que se interrelacionan con la finalidad de lograr un propósito común, en tanto, es un grupo compuesto por personas que laboran arduamente para lograr un objetivo común empleando la sinergia positiva (Ayoví, 2019). Asimismo, son grupos de individuos que tienen funciones que se acomodan para generar un grado alto de interdependencia y que operan a través de procesos participativos (Chiavenato, 2017). Además, Barrios et al. (2019), señalaron que es una actividad realizada por grupos de personas en todos los sectores organizacionales incluyendo el ámbito familiar.

Respecto a la primera dimensión, complementariedad, se da cuando cada miembro se especializa en una actividad específica. Por tanto, todas las capacidades son necesarias para completar la labor (Ayoví, 2019). Asimismo, esta característica suele estar con frecuencia en la vida de las personas (Barrios et al., 2019). Dicha dimensión tiene dos indicadores siendo la primera: Sinergia, es la acción de causas que tienen un efecto mayor a la suma de los efectos unipersonales (Pérez, 2020). Seguidamente, se menciona al indicador habilidades, es la capacidad de hacer algo bien o el conocimiento para hacer una

tarea particular, por tanto, son diferentes aptitudes intelectuales que demuestran los individuos (Hiriyappa, 2018).

Referente a la segunda dimensión se sitúa en conocer a coordinación, es cuando un grupo de especialistas, con un guía, debe realizar acciones de forma organizada para ejecutar un proyecto (Ayoví, 2019). Además, son unidades y departamentos que trabajan de manera organizada y conjunta para alcanzar las metas globales y no se ponen trabas en la ejecución de las tareas (Arbaiza, 2019). Dicha dimensión tiene como primer indicador a: Líder, es una persona proactiva e innovadora que está constantemente buscando nuevas oportunidades y retos, genera ideas y proyectos que lo apasionan e inspiran a otros (Arbaiza, 2019). Seguidamente, se menciona como segundo indicador a resultados, son elementos imprescindibles que tienen implicancias de otras variables, por tanto, es la consecuencia de una acción, comportamiento o situación (Robbins & Judge, 2017).

En cuanto a la tercera dimensión, se tiene a comunicación, que es importante porque el trabajo grupal necesita una comunicación abierta para poder organizar las actuaciones de cada miembro, como resultado, el grupo actúa como una maquinaria con diversos engranajes; si alguno falla el equipo puede perder (Ayoví, 2019). Asimismo, es la transferencia y comprensión de un significado, en consecuencia, es la forma en la que se puede transmitir información e ideas (Robbins & Judge, 2017). Además, Segredo, et al. (2017), señalan que es un proceso inherente a la interacción entre individuos, y está presente en todos los espacios en los que se desenvuelven las personas; siendo esencial en el ámbito laboral. Respecto al indicador comunicación abierta, es la acción ideal para cualquier relación comunicativa entre personas, por tanto, son las emociones de las personas que integran la organización (Clavijo & Bustamante, 2019) y el indicador componente esencial, es la persona que forma parte de un grupo que incide sobre el desempeño laboral, por tanto, es el componente importante para crecer en la productividad laboral (Prada et al., 2020).

Respecto a la cuarta dimensión, confianza es cuando cada persona tiene fe en la capacidad de los demás para hacer las cosas bien. Por lo tanto, todos tratan de hacer lo mejor que pueden, sin tratar de sobresalir (Ayoví, 2019). Además, es la acción de creer en la integridad y las capacidades de un líder (Robbins & Coulter,

2018). Referente al indicador, anteponer al éxito del equipo, es la condición aventajada de los grupos que logran la eficiencia y la eficacia y que alcanzan resultados destacados (Chiavenato, 2017) y el indicador seguridad, es una serie de medidas enfocadas a precautelar la vida de quienes desarrollan alguna actividad con exposición al riesgo (Garibaldi et al., 2019).

Referente a la quinta dimensión, se considera a compromiso, es cuando cada participante aporta lo mejor de sí mismo, poniendo todo su empeño en alcanzar el objetivo (Ayoví, 2019). Dicha dimensión tiene como indicador a consecución de objetivos, es la secuencia de aquellas metas hacia las cuales se orienta la actividad; representando el punto final de la planeación y el fin al que se orienta la entidad (Wehrich et al., 2017) y el indicador compromiso individual, es el involucramiento, entusiasmo y satisfacción de una persona con el trabajo que realiza (Robbins & Judge, 2017).

Por otra parte, entre las teorías del desempeño laboral, se menciona a la teoría de los factores de Herzberg, pues para Herzberg, generalmente existen cinco factores que pueden satisfacer a los empleados y son el logro, apreciación, el trabajo en sí, responsabilidad y el progreso. Por lo tanto, entre los cinco factores, la apreciación se refiere al reconocimiento del desempeño laboral de los empleados. En lo que respecta a la durabilidad del impacto, los tres últimos factores juegan un papel más importante. Por ello, los empleados a menudo se sienten satisfechos porque tienen uno de estos cinco factores, pero rara vez se sienten insatisfechos cuando carecen de uno de estos cinco factores. Además, también existen cinco factores que son fáciles de traer insatisfacción a los empleados y son las políticas de la empresa y los métodos de gestión, la supervisión de los gerentes, los salarios, los escenarios de trabajo y las interacciones interpersonales. Estos cinco factores no pueden funcionar durante mucho tiempo, y rara vez se convierten en los factores que pueden hacer que los empleados estén satisfechos (Yaokui, 2018).

En cuanto a la base teórica, desempeño laboral se trata de acciones y comportamientos llevados a cabo por los empleados que contribuyen a alcanzar los objetivos planteados, también se puede considerar como un conjunto de características que están relacionadas con la naturaleza del trabajo y de la institución (Bautista et al., 2020). Además, es la capacidad que cada empleado

demuestra mientras completa las tareas que se le asignan. Como resultado, una parte importante de las empresas evalúa el desempeño para medir el nivel de eficacia y eficiencia con el que los empleados completan sus tareas (Bohórquez et al., 2020). Asimismo, es una serie de acciones que se realizan de manera eficiente en cumplimiento con las metas establecidas por la empresa, la cual cumple un rol en función a sus habilidades y destrezas laborales (Ticahuanca & Mamani, 2021).

Respecto a la primera dimensión, desempeño en tareas es el cumplimiento de las responsabilidades y deberes de un puesto de acuerdo con los conocimientos y habilidades requeridos para las tareas propias de cada puesto, que directa o indirectamente benefician a la organización (Bautista et al., 2020). Además, es la combinación de eficacia y eficiencia a la hora de llevar a cabo las tareas esenciales del puesto de trabajo (Robbins & Judge, 2017). En la misma línea, la evaluación del desempeño implica diversos elementos que proporcionan resultados; esta técnica permite poner en práctica estrategias que facilitan el logro de las metas establecidas en las organizaciones (Guartán et al., 2019). Referente al primer indicador, planificación del trabajo, es el proceso que implica establecer objetivos, definir estrategias y hacer planes para coordinar actividades (Robbins & Judge, 2017). En cuanto al segundo indicador, orientación a resultados, es un aspecto importante para formular y establecer la dirección de los resultados (Wehrich et al., 2017). Concerniente al tercer indicador, priorización del trabajo, es ocuparse de las tareas más fundamentales y complejas, por tanto, es la importancia a algo sobre lo demás (Corral et al., 2018). En cuanto al cuarto indicador eficiencia del trabajo, es realizar las cosas de forma correcta de acuerdo con el método preestablecido, pues, implica cumplir al cien por ciento los estándares establecidos a partir de los tiempos y movimientos (Chiavenato, 2017) y el quinto indicador tiempo y esfuerzo del trabajo, es el uso del tiempo y de la fuerza física contra alguna resistencia o impulso (Chiavenato, 2017).

Referente a la segunda dimensión, desempeño contextual son acciones voluntarias, personales, que van más allá de lo que se espera de su puesto y son fundamentales para lograr los resultados deseados dentro de una organización (Bautista et al., 2020). Además, se refiere a las actividades adicionales que los profesionales hacen además de sus tareas, por tanto, dicho desempeño ayuda a

que la institución u organización funcione bien en el entorno social, por ende, este desempeño se basa en el funcionamiento de la organización (Ramos et al., 2019). Concerniente al indicador iniciativa, es la capacidad de las personas de iniciar una actividad para obtener un resultado positivo en la organización (Miranda et al., 2020). Respecto al indicador tareas desafiantes, se refiere al inicio de nuevas tareas y proyectos dentro de la empresa, por consiguiente, el conocimiento y las habilidades son cualidades esenciales en el lugar de trabajo (Miranda et al., 2020). En cuanto al indicador conocimiento y habilidades, se trata una serie de conocimientos y aptitudes necesarias para alcanzar los objetivos laborales (Miranda et al., 2020). Referente al indicador resolver problemas: es el proceso por el cual una persona trata de encontrar una solución a un problema que ha surgido (Miranda et al., 2020). En cuanto al indicador responsabilidad, es la obligación de desempeñar cualquier obligación asignada, asimismo, es el rasgo de una persona que cumple su palabra y acepta los resultados de sus acciones (Robbins & Coulter, 2018) y el indicador cooperación con los demás, representa a la percepción de apoyo mutuo entre todos y cada uno de los trabajadores de la organización para poder enfrentar posibles conflictos de manera conjunta (Carhuaya, 2020).

En cuanto a la tercera dimensión, comportamientos contraproducentes actos intencionados que se llevan a cabo de forma voluntaria, cuyo objetivo es dañar a las organizaciones y beneficiar al trabajador (Bautista et al., 2020). Además, se trata de comportamientos antisociales que los empleados llevan a cabo en su lugar de trabajo; además, se considera que existen una mayor cantidad de factores que influyen en esto, tales como robar, destruir la propiedad, hacer uso indebido de la información y el tiempo, así como de los recursos (Villacís et al., 2020). Referente al indicador excesiva negatividad, son actos que perjudican a las organizaciones o individuos, incluyendo a los empleados y clientes (Cruzado & Alomia, 2020) y el indicador comentar aspectos negativos del trabajo: Son dialogos que afectan a la organización y/o trabajadores (Álvarez & Ruvalcaba, 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

**El tipo de investigación fue aplicada**, pues el propósito fue aumentar la eficacia de los procesos y leyes existentes, por tanto, su propósito es utilizar el conocimiento científico para identificar medios que puedan satisfacer necesidades específicas reconocidas (CONCYTEC, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, ya que, se basó en medidas numéricas para determinar con precisión los comportamientos de una población, asimismo, dicho enfoque estuvo estructurado para que el investigador pueda especificar los rasgos primordiales del diseño, antes de adquirir un dato (Calderón & Alzamora, 2018).

**El diseño fue no experimental**, porque fue un estudio donde no se manipularon las variables, además, este diseño fue a su vez transversal, ya que, midió los resultados en un momento determinado (Romero et al., 2020).

La investigación fue de nivel correlacional, pues asoció a las variables y se conoció la relación entre categorías o conceptos (Espinoza & Ochoa, 2020).

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Trabajo en equipo:** (variable 1)

- **Definición conceptual:** Es una interacción entre más de dos personas con la idea de alcanzar una meta común. Se trata de un grupo de individuos que trabajan de manera coordinada para lograr una misma meta, aprovechando y utilizando sus habilidades y responsabilidades individuales y mutuas (Ayoví, 2019).
- **Definición operacional:** La variable se midió por medio de las dimensiones de: Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, las mismas que tuvieron sus indicadores correspondientes.
- **Indicadores:** Se consideraron los siguientes indicadores: Sinergia, habilidades, resultados, líder, componente esencial, comunicación abierta, anteponer al éxito del equipo, seguridad, compromiso individual y consecución de objetivos.

- **Escala de medición:** se consideraron a: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (ordinal).

### **Desempeño laboral:** (variable 2)

- **Definición conceptual:** Son las acciones y comportamientos de los empleados las que ayudan a alcanzar las metas establecidas, y se considera un conjunto de características que se relacionan con la naturaleza del puesto y de la organización (Bautista et al., 2020).
- **Definición operacional:** La variable se midió por medio de las dimensiones de: Desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes, las mismas que tuvieron sus indicadores correspondientes.
- **Indicadores:** Se consideraron los siguientes indicadores: Planificación del trabajo, priorización del trabajo, orientación a resultados, eficiencia del trabajo, tiempo y esfuerzo del trabajo, tareas desafiantes, iniciativa, conocimiento y habilidades, responsabilidad, resolver problemas, cooperación con los demás, comentar aspectos negativos del trabajo y excesiva negatividad.
- **Escala de medición:** se consideraron a: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre (ordinal).

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Conjunto de elementos que contienen ciertos rasgos que se pretende investigar (Robles, 2019). Por tanto, en dicho estudio la población estuvo compuesta por 58 profesionales de la salud del Centro Quirúrgico.

**Tabla 1** *Población*

<b>Profesionales de la salud</b>	<b>Cantidad</b>
Enfermeras	28
Personal técnico	10
Médicos	16
Personal administrativo	4

---

Total	58
-------	----

---

*Nota.* Elaboración propia

- **Criterios de inclusión:** Profesionales de la salud con cuatro meses a más de trabajo en el hospital, personal voluntario a participar y personal asistencial.
- **Criterios de exclusión:** Profesionales de la salud que estén de vacaciones o que no deseen participar del estudio y personal de salud contratado por terceros.

### **3.3.2 Muestra**

Es parte de la población con la que se elaborará la investigación por medio de la aplicación de los instrumentos (Robles, 2019). En tanto, estuvo establecida por 58 profesionales de la salud del Centro Quirúrgico.

### **3.3.3. Muestreo**

Se empleó el muestreo no probabilístico tipo censal, pues toda la población fue la muestra (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Son características análogas que se encuentran en un contexto determinado, se puede decir que son las propiedades o cualidades de objetos, personas o hechos a los cuales se aplican los instrumentos (Ñaupas et al., 2018). Estuvo conformada por los profesionales de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se basa en el tipo de estudio a realizar, ya que, se elaboraron los datos en condiciones controladas por el investigador (Carrasco, 2019). Es así que, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, que consta de un conjunto de preguntas, dado que, para la recolección de datos, es el instrumento más utilizado.

Es así que, se elaboró el cuestionario para medir las variables, el cual constó de 18 preguntas por cada variable. Por lo tanto, el instrumento fue validado por

especialistas, quienes evaluaron: La objetividad, claridad, organización, actualidad, pertinencia, consistencia, análisis, estrategia y aplicación.

**Tabla 2** *Validación de expertos*

Grado académico	Nombres y apellidos	Años de experiencia
Magister	Maribel Yesica Torres Ocampo	10
Magister	Rosmery Quispe Cruz	09
Magister	Patricia Andrade Alarcon	10

*Nota.* Datos de los expertos que validarán el instrumento

### **Confiabilidad del instrumento**

“Condición en el que una herramienta elabora resultados coherentes y consistentes” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 239). Por lo tanto, se analizó la fiabilidad para cada variable:

#### **Prueba de fiabilidad: Trabajo en equipo**

**Tabla 3** *Test de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.941	18

En la tabla 3, se analizaron 18 datos, en este sentido, se puede observar que, la confiabilidad fue excelente ( $0,941 > 0,90$ ). Por lo tanto, el instrumento fue fiable

#### **Prueba de fiabilidad: Desempeño laboral**

**Tabla 4** *Test de confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	18

En la tabla 4, se analizaron 18 datos, en este sentido, se puede observar que, la confiabilidad fue excelente ( $0,919 > 0,919$ ). Por lo tanto, el instrumento fue fiable.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos son diversas etapas de una forma lógica y dinámica, asimismo, es un método flexible donde se observan las etapas previas, así como las etapas subsiguientes (Pinto, 2018).

Por lo tanto, para la ejecución de este trabajo, se observó el contexto, los problemas, objetivos e hipótesis, luego se procedió con el marco teórico y se elaboraron los instrumentos, las cuales se usaron para medir a las variables. Seguidamente, se hizo la aplicación de la prueba piloto y se determinó la confiabilidad, por tanto, se solicitó el permiso para el desarrollo del estudio a la Universidad César Vallejo, posterior a dicho procedimiento se coordinó con las autoridades del hospital en estudio y a los profesionales de la salud para aplicar los instrumentos de investigación, luego de la coordinación se procedió a aplicar dichos instrumentos, por consiguiente, se les dio pautas sobre el llenado de las encuestas y el tiempo de duración, cabe mencionar que, el cuestionario estuvo compuesta por dos partes, la primera parte midió a la variable trabajo en equipo y la segunda parte midió a la variable desempeño laboral que constó de 36 ítems en total. Posteriormente, se verificó que todas las preguntas estén respondidas. Luego, se procesaron los resultados en el programa SPSS v. 26 y Excel para efectuar los resultados, asimismo, se realizó las discusiones y conclusiones y se brindaron las recomendaciones pertinentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de la aplicación de los instrumentos, se realizaron los resultados y se emplearon tablas y figuras para las variables y dimensiones. Para ello se utilizaron los procesos estadísticos descriptivos e inferenciales. En tanto, referente al análisis inferencial, se efectuó la prueba de normalidad, a partir de ello, se identificó si la muestra es paramétrica o no paramétrica. Por tanto, para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas se aplicó el Rho de Spearman cuando la muestra es no paramétrica y Pearson si la muestra es paramétrica. Por otra parte, para llevar a cabo la discusión, se realizó mediante el contraste entre los resultados de las investigaciones previas y los resultados obtenidos. Respecto a las conclusiones, han sido formulados teniendo en cuenta la discusión, los objetivos y los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideraron los principios del “Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo”. El cual se respetaron los siguientes principios: Justicia, se hizo referencia a un trabajo igualitario, respecto con la búsqueda del bienestar, se logró el bienestar que evitó daños a la unidad de estudio, por otro lado, referente al rigor científico, se analizó la información consignada, en cuanto a la honestidad, se respetó la propiedad intelectual de los autores, además, hubo transparencia en los resultados. Con respecto al respeto, se identificó la integridad y autonomía donde se veneró la dignidad de la unidad de estudio, es decir, sin tener en cuenta el estatus; por último, concerniente a la competencia, responsabilidad profesional y científica, se cumplió con los principios indicados (Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, 2017).

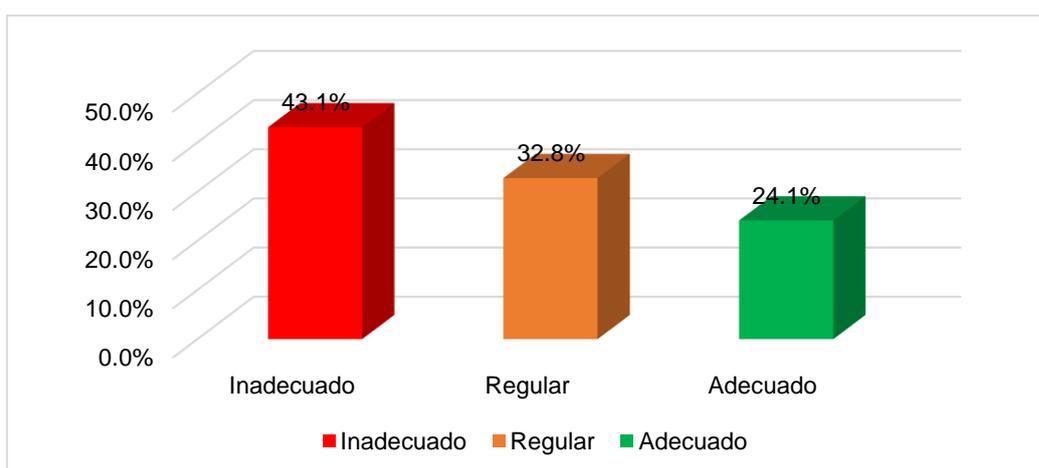
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados de las variables y dimensiones

**Tabla 5** Nivel de la variable trabajo en equipo

	N	%
Inadecuado	25	43.1%
Regular	19	32.8%
Adecuado	14	24.1%
Total	58	100.0%

**Figura 1** Nivel de la variable trabajo en equipo

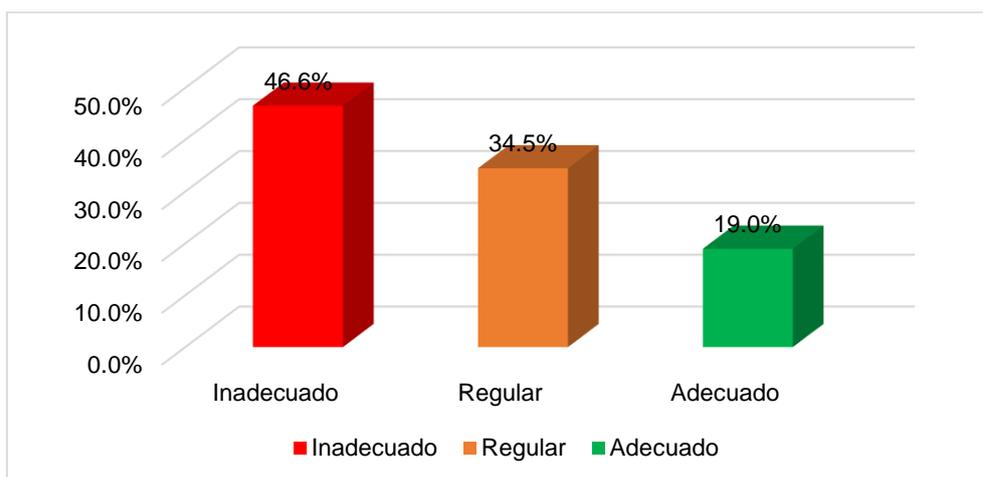


Concerniente a la tabla 5 y figura 1: El 43.1% de los profesionales de la salud señalan que el nivel del trabajo en equipo es inadecuado, sin embargo, el 32.8% señalan que el nivel es regular y solo un grupo minoritario ostenta un nivel adecuado con un 24.1%.

**Tabla 6** *Dimensión complementariedad*

	N	%
Inadecuado	27	46.6%
Regular	20	34.5%
Adecuado	11	19.0%
Total	58	100.0%

**Figura 2** *Dimensión complementariedad*

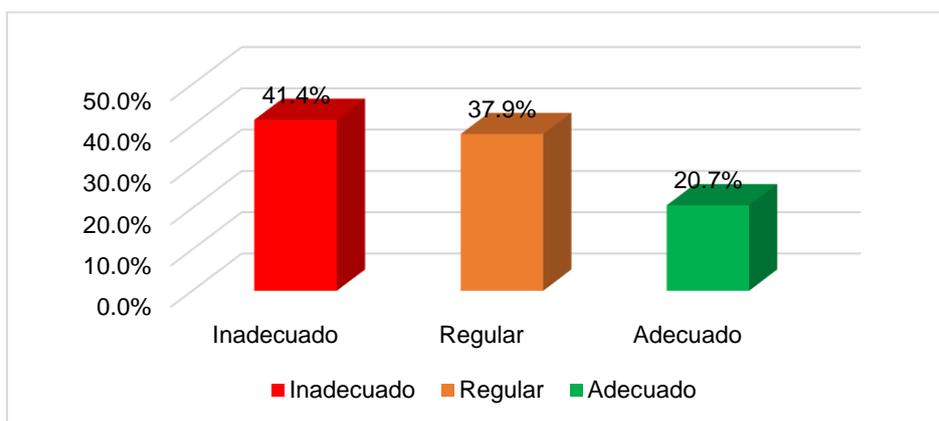


Tal como establece la tabla 6 y figura 2: El 46.6% de los profesionales de la salud señalan que la complementariedad es inadecuada, en cambio, el 34.5% de los profesionales indican que es regular y solo un grupo minoritario ostenta un nivel adecuado con un 19%.

**Tabla 7** Dimensión coordinación

	N	%
Inadecuado	24	41.4%
Regular	22	37.9%
Adecuado	12	20.7%
Total	58	100.0%

**Figura 3** Dimensión coordinación

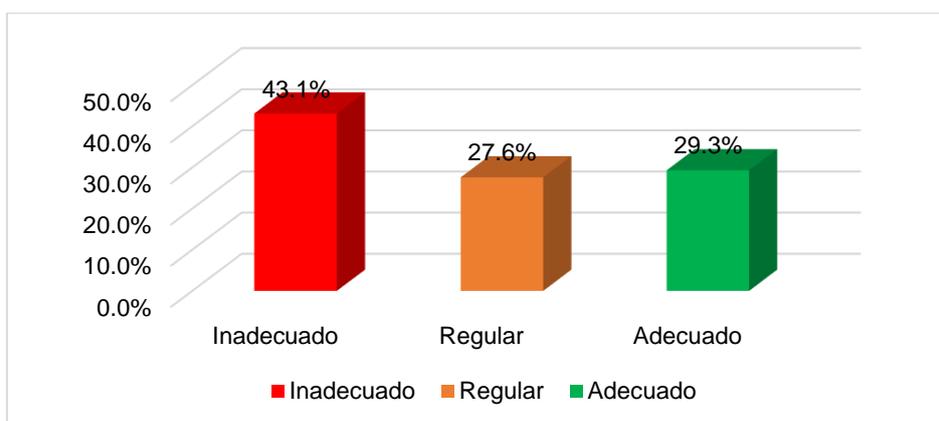


Respecto a la tabla 6 y figura 1: El 41.4% de los profesionales de la salud indican que la coordinación es inadecuada, sin embargo, el 37.9% señala que es regular y solo un grupo minoritario ostenta un nivel adecuado con un 20.7%.

**Tabla 8** *Dimensión Comunicación*

	N	%
Inadecuado	25	43.1%
Regular	16	27.6%
Adecuado	17	29.3%
Total	58	100.0%

**Figura 4** *Dimensión Comunicación*

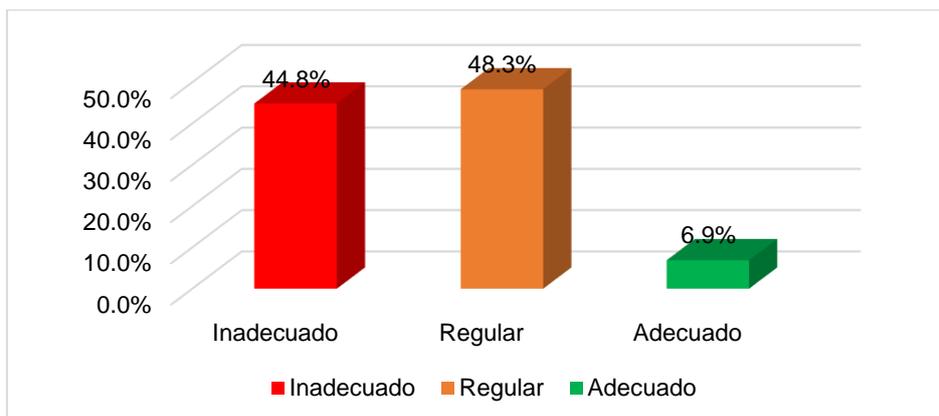


Tal como señala la tabla 8 y figura 4: El 43.1% de los profesionales de la salud ostentan que la comunicación es inadecuada, en cambio, el 29.3% de los profesionales indican que es adecuado y solo un grupo minoritario señala un nivel regular con un 27.6%.

**Tabla 9** Dimensión confianza

	N	%
Inadecuado	26	44.8%
Regular	28	48.3%
Adecuado	4	6.9%
Total	58	100.0%

**Figura 5** Dimensión confianza

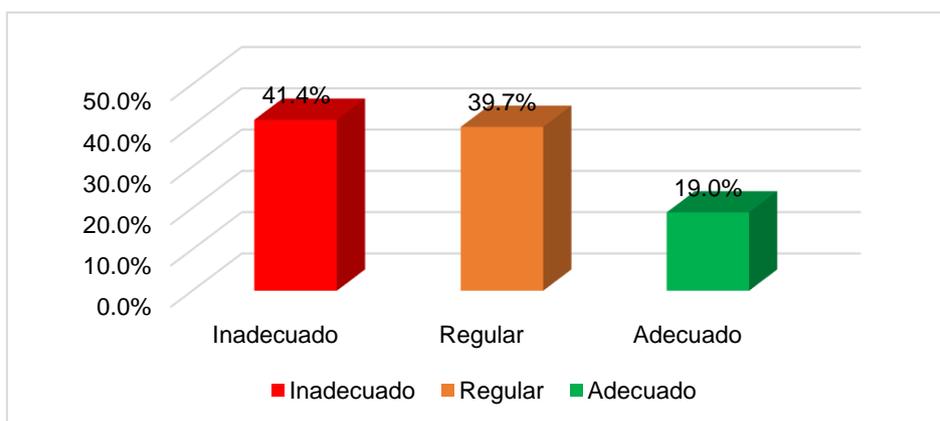


En la tabla 9 y figura 5: El 48.3% de los profesionales de la salud señalan que la confianza es regular, en cambio, el 44.8% de los profesionales indican que es inadecuado y solo un grupo minoritario ostentan un nivel adecuado con un 6.9%.

**Tabla 10** *Dimensión compromiso*

	N	%
Inadecuado	24	41.4%
Regular	23	39.7%
Adecuado	11	19.0%
Total	58	100.0%

**Figura 6** *Dimensión compromiso*

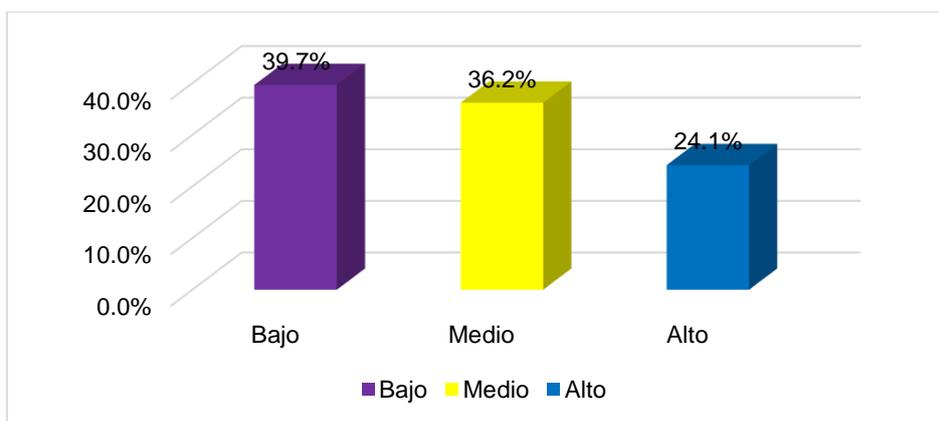


En la tabla 10 y figura 6: El 41.4% de los profesionales de la salud señalan que el compromiso es inadecuado, en cambio el 39.7% de los profesionales ostentan que es regular y solo un grupo minoritario indica un nivel adecuado con un 19%.

**Tabla 11** Nivel de la variable desempeño laboral

	N	%
Bajo	23	39.7%
Medio	21	36.2%
Alto	14	24.1%
Total	58	100.0%

**Figura 7** Nivel de la variable desempeño laboral

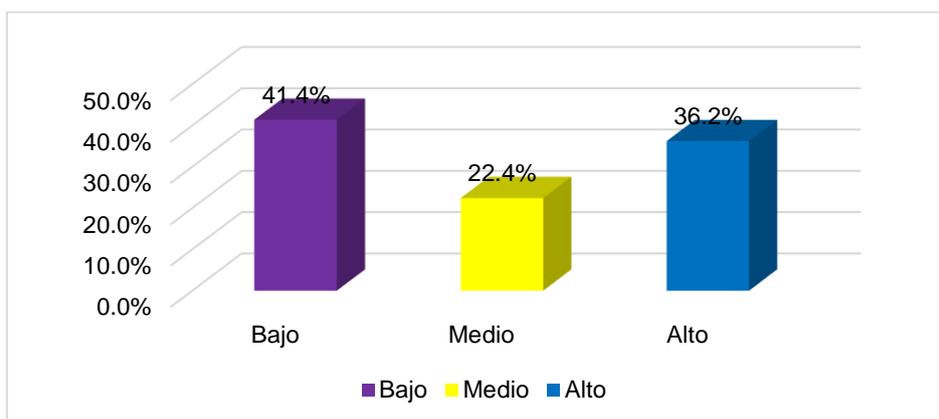


Referente a la tabla 11 y figura 7: El 39.7% de los profesionales de la salud puntualizaron que el desempeño laboral es bajo, en cambio, el 36.2% expresaron que es medio y el 24.1% lo calificaron como alto.

**Tabla 12** Dimensión desempeño en tareas

	N	%
Bajo	24	41.4%
Medio	13	22.4%
Alto	21	36.2%
Total	58	100.0%

**Figura 8** Dimensión desempeño en tareas

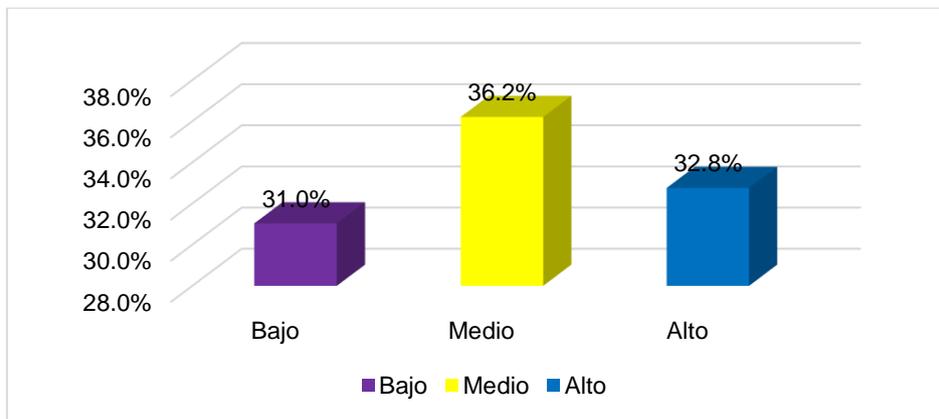


En la tabla 12 y figura 8: El 41.4% de los profesionales de la salud puntualizaron que el desempeño de tareas es bajo, en cambio, el 36.2% expresaron que es alto y el 22.4% lo calificaron como medio.

**Tabla 13** *Dimensión desempeño contextual*

	N	%
Bajo	18	31.0%
Medio	21	36.2%
Alto	19	32.8%
Total	58	100.0%

**Figura 9** *Dimensión desempeño contextual*

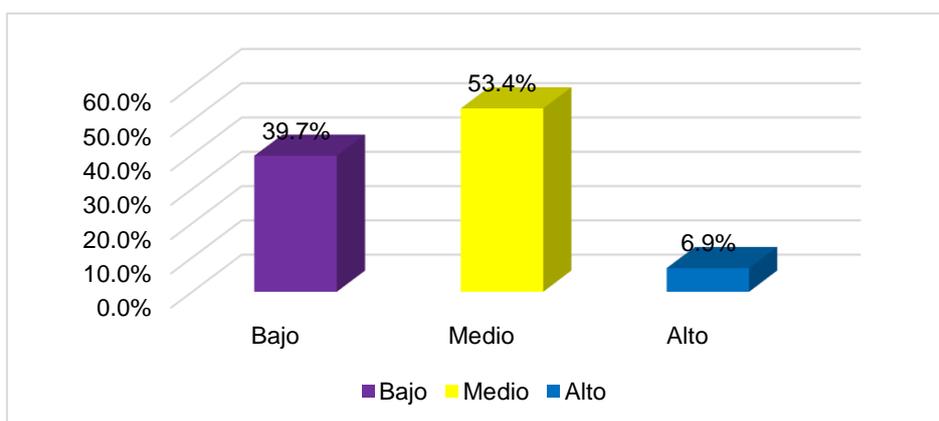


Tal como señala la tabla 13 y figura 9: El 36.2% de los profesionales de la salud puntualizaron que el desempeño contextual es medio, en cambio, el 32.8% expresaron que es alto y el 31% lo calificaron como medio.

**Tabla 14** Dimensión comportamientos contraproducentes

	N	%
Bajo	23	39.7%
Medio	31	53.4%
Alto	4	6.9%
Total	58	100.0%

**Figura 10** Dimensión comportamientos contraproducentes



En la tabla 14 y figura 10: El 53.4% de los profesionales de la salud puntualizaron que la dimensión comportamientos contraproducentes es medio, en cambio, el 39.7% expresaron que es bajo y el 6.9% lo calificaron como alto.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 15** *Test de normalidad de las puntuaciones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,183	58	,000
Dimensión complementariedad	,158	58	,001
Dimensión coordinación	,154	58	,002
Dimensión Comunicación	,180	58	,000
Dimensión confianza	,172	58	,000
Dimensión compromiso	,130	58	,015
Desempeño laboral	,127	58	,020

H<sub>1</sub>: Existe distribución no normal.

### **Criterios de aceptación o rechazo**

Si  $p > 0.05$ : Se rechaza la H<sub>1</sub>

Si  $p < 0.05$ : Se acepta la H<sub>1</sub>

Por consiguiente, se acepta la H<sub>1</sub>.

### **Interpretación**

Tal como señala la tabla 15, la prueba de normalidad mediante el factor Kolmogorov - Smirnov de las variables y dimensiones de trabajo en equipo, se estima un valor sig.  $< 0.05$ ; asumiéndose que existe distribución no normal (no paramétrica); además, la muestra fue mayor a 50 y se procedió a utilizar el coeficiente de Rho de Spearman.

## Hipótesis general

**Tabla 16** *Relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral*

		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.	,815**
		N	,000
		58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,815**
		Sig.	1,000
		N	,000
		58	58

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

Tal como indica la tabla 16, a través del coeficiente de “Rho” se obtuvo un valor de significancia de 0.000 inferior al nivel 0,01 (bilateral), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada. Adicionalmente, la correlación fue de 0.815, evidenciándose una asociación positiva alta; es decir, si el trabajo en equipo se comporta de forma positiva, el desempeño laboral tendrá el mismo comportamiento.

## Hipótesis específica 1

**Tabla 17** *Relación entre la dimensión complementariedad y desempeño laboral*

			Dimensión complementariedad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión complementariedad	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

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

Tal como señala la tabla 17, a través del coeficiente de “Rho” se obtuvo un valor de significancia de 0.000 inferior al nivel 0,01 (bilateral), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada. Adicionalmente, la correlación fue de 0.739, evidenciándose una asociación positiva alta; es decir, si la dimensión complementariedad se comporta de forma positiva, el desempeño laboral tendrá el mismo comportamiento.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 18** *Relación entre la dimensión coordinación y desempeño laboral*

			Dimensión coordinación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión coordinación	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

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

Tal como indica la tabla 18, a través del coeficiente de “Rho” se obtuvo un valor de significancia de 0.000 inferior al nivel 0,01 (bilateral), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada. Adicionalmente, la correlación fue de 0.729, evidenciándose una asociación positiva alta; es decir, si la dimensión coordinación se comporta de forma positiva, el desempeño laboral tendrá el mismo comportamiento.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 19** *Relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral*

			Dimensión Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

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

Tal como indica la tabla 19, a través del coeficiente de “Rho” se obtuvo un valor de significancia de 0.000 inferior al nivel 0,01 (bilateral), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada. Adicionalmente, la correlación fue de 0.712, evidenciándose una asociación positiva alta; es decir, si la dimensión comunicación se comporta de forma positiva, el desempeño laboral tendrá el mismo comportamiento.

#### Hipótesis específica 4

**Tabla 20** *Relación entre la dimensión confianza y desempeño laboral*

			Dimensión confianza	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

\*\* . La correlación significativa en 0,01 (bilateral).

Tal como indica la tabla 20, a través del coeficiente de “Rho” se obtuvo un valor de significancia de 0.000 inferior al nivel 0,01 (bilateral), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada. Adicionalmente, la correlación fue de 0.766, evidenciándose una asociación positiva alta; es decir, si la dimensión confianza se comporta de forma positiva, el desempeño laboral tendrá el mismo comportamiento.

## Hipótesis específica 5

**Tabla 21** *Relación entre la dimensión compromiso y desempeño laboral*

			Dimensión compromiso	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión compromiso	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig.	.	,000
		N	58	58
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	58	58

\*\* La correlación significativa en 0,01 (bilateral).

Tal como indica la tabla 21, a través del coeficiente de “Rho” se obtuvo un valor de significancia de 0.000 inferior al nivel 0,01 (bilateral), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada. Adicionalmente, la correlación fue de 0.73, evidenciándose una asociación positiva alta; es decir, si la dimensión compromiso se comporta de forma positiva, el desempeño laboral tendrá el mismo comportamiento.

## V. DISCUSIÓN

Según a los resultados alcanzados, en cuanto al objetivo general existió relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, pues se obtuvo un valor de 0,815, donde la relación fue directa y positiva, asimismo, se alcanzó un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, además, el 43.1% de los profesionales de la salud señalan que el nivel del trabajo en equipo es inadecuado, sin embargo, el 32.8% señalan que el nivel es regular y solo un grupo minoritario ostenta un nivel adecuado con un 24.1%. Por el contrario, el 39.7% de los profesionales de la salud puntualizaron que el desempeño laboral es bajo, en cambio, el 36.2% expresaron que es medio y el 24.1% lo calificaron como alto.

Esta situación se debe al desinterés del personal para realizar sus funciones correspondientes de manera eficaz; por lo que, los objetivos y metas del hospital no llegan a ser concretadas. Asimismo, no se integra a los profesionales de la salud un trabajo coordinado y cooperativo, también los jefes de área no aprovechan las capacidades, conocimientos y técnicas del personal.

Por consiguiente, dichos resultados se igualan con la investigación de Vidotti et al. (2018), pues señalan que trabajo en equipo y por turnos es necesario e imprescindible en los hospitales para asegurar la continuidad del cuidado prestado a los pacientes. En ese sentido, el personal de enfermería se encuentra entre los profesionales que tienen que adaptarse a este tipo de organización del trabajo. Además, el proceso de trabajo fragmentado, las relaciones interpersonales frecuentemente tensas, la baja remuneración, el ambiente exigente, la falta de recursos humanos y tecnológicos adecuados, el estrés emocional y la exposición diaria al sufrimiento y la muerte son otros desafíos que enfrentan los trabajadores de enfermería. Por ende, el trabajo en equipo entre los profesionales de enfermería se relacionó con los factores psicosociales, el ambiente de trabajo y, en particular, el bajo apoyo social.

Asimismo, Rojas (2019), indicó que el 49,1% del personal de salud presentaron desempeño laboral promedio, asimismo, el 43,2% tuvieron desempeño superior promedio, el 3% mostraron desempeño superior y el 4,7% tuvieron desempeño

inferior al promedio, además, respecto al análisis inferencial, las variables del estudio se relacionan significativamente, pues se obtuvo un valor sig. De 0,000 ( $0.000 < 0.05$ ).

Además, Delgado et al. (2020), evidenciaron en su estudio que, el 39,8% tuvo un regular desempeño laboral y concluyeron que mediante el análisis del Rho de Spearman se estableció una correlación moderada y negativa entre las variables de dicho estudio.

Por ende, los resultados corroboran la teoría de las Relaciones Humanas, pues está vinculada a las actitudes de los trabajadores, además, la conducta individual puede estar influenciada por un grupo informal, asimismo, Elton Mayo, con el estudio científico del comportamiento organizacional; buscaba que las relaciones humanas fueran viables, para satisfacer simultáneamente las necesidades del individuo y de la sociedad (Rojas & Madero, 2018).

Asimismo, se confirma con la Teoría de Lewin, pues señala que la conducta humana depende de la suma de todos los factores y eventos que existen en una determinada situación, la cual se caracteriza por ser un campo de fuerzas en constante movimiento, en el que cada uno está interrelacionado con los demás (Chiavenato, 2017).

Asimismo, se corrobora con la teoría de los factores de Herzberg, pues, generalmente existen factores que pueden satisfacer a los empleados y son: El logro, apreciación, el trabajo en sí, responsabilidad y el progreso. Por ello, los empleados a menudo se sienten satisfechos, pero rara vez se sienten insatisfechos cuando carecen de uno de estos factores. Sin embargo, estos factores no pueden funcionar durante mucho tiempo (Yaokui, 2018).

Respecto al objetivo específico 1, existió relación significativa entre la complementariedad y el desempeño laboral, debido a que, se obtuvo un valor de 0,739, donde la relación fue directa y positiva, asimismo, se alcanzó un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, el 46.6% de los profesionales de la salud señalan que la complementariedad es inadecuada, en cambio, el 34.5% de los profesionales indican que es regular y solo un grupo minoritario ostenta un nivel adecuado con un 19%.

Esta situación se debe que, algunos profesionales realizan sus labores de manera individualizada sin complementariedad, es decir no consultan a sus compañeros sobre la ejecución de las funciones a realizar, lo que ocasiona que se efectúen inadecuadamente sus labores, asimismo, ciertos profesionales de la salud no se integran a los grupos, ya que, carecen de compromiso y colaboración con los otros profesionales, por lo que, optan trabajar de forma independiente.

Por lo tanto, los resultados se asemejan con los hallazgos Torres et al. (2021), pues indican que para un buen y complementario desarrollo de sus actividades y poder alcanzar los objetivos de su cargo, deben tener la capacidad emocional para afrontar los retos y complejidades que se presenten en su jornada laboral.

Por su parte, Lauracio y Lauracio (2020), señalan que el síndrome de Burnout, afecta de manera directa al desempeño laboral, causando frecuentes reclamos por parte de los usuarios. Por ende, dichos resultados se corroboran con la teoría de Barrios et al. (2019), pues manifiesta que la complementariedad es la actividad que se desarrolla en un conjunto de personas en cualquier ámbito de la vida, ya sea social, económico, laboral y familiar. Por tanto, siempre está presente en la vida del ser humano.

Referente al objetivo específico 2, existió relación significativa entre la coordinación y el desempeño laboral, ya que, se obtuvo un valor de 0,729, donde la relación fue directa y positiva, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, además, el 41.4% de los profesionales de la salud indican que la coordinación es inadecuado, sin embargo, el 37.9% señala que es regular y solo un grupo minoritario ostenta un nivel adecuado con un 20.7%.

Esta situación se debe a que los profesionales de la salud tienen poco compromiso para realizar sus funciones de manera coordinada o en equipo, lo que ocasiona la falta de esfuerzos que conlleven a la realización de los objetivos en común, además, la mayoría de los profesionales no aprovechan las habilidades y capacidades que tienen para aportar.

En tanto los resultados se igualan con los hallazgos de Rodríguez et al. (2021), pues indican que la eficacia y eficiencia de una empresa requiere que cada

individuo asuma la responsabilidad de las tareas asignadas. Para lograr esto, debe haber un sentido de cooperación y acuerdo en la toma de decisiones. Todo esto conduce a la necesidad de un líder que coordine las acciones, dé confianza y orientación, y reparta adecuadamente las cargas de trabajo. El líder también debe ser capaz de motivar al grupo, permitiéndoles ser autosuficientes, creativos y capaces de responder a cambios inesperados.

Por ende, dichos resultados se corroboran con la teoría de Arbaiza (2019), pues indica que la coordinación son unidades y departamentos que trabajan de manera organizada y conjunta para alcanzar las metas globales y no se ponen trabas en la ejecución de las tareas.

Concerniente al objetivo específico 3, existió relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral, debido a que, se obtuvo un valor de 0,712, donde la relación fue directa y positiva, también, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, el 43.1% de los profesionales de la salud ostentan que la comunicación es inadecuado, en cambio, el 29.3% de los profesionales indican que es adecuado y solo un grupo minoritario señala un nivel regular con un 27.6%.

Esta situación se debe a que ciertos profesionales de la salud no se comunican con sus compañeros sobre sus cargos, lo cual afecta al cumplimiento de las metas e incluso en ocasiones la falta de participación se debe a que las opiniones de algunos no son tomadas en cuenta, lo cual genera el distanciamiento entre ellos. También se debe a que ciertos profesionales presentan comportamientos negativos, lo cual genera que el clima de trabajo no sea adecuado para el desempeño laboral, al mismo tiempo, las capacitaciones no se realizan de manera frecuente, produciendo que las habilidades y los conocimientos del personal se vean perjudicados.

Sin embargo, el estudio de Quezada et al. (2020), muestran que el despliegue de diferentes grupos de trabajo dentro de la organización ayudará a los empleados a estar más informados, comprometidos y con una implementación clara para mejorar los procesos y lograr los objetivos de la organización, lo que conducirá a una mayor productividad. También dicen que el trabajo en equipo puede ayudar a

comprender las capacidades de los miembros del equipo y el pensamiento lógico en diferentes situaciones.

Por ende, dichos resultados se corroboran con la teoría de Segredo, et al. (2017), ya que, señalan que la comunicación es el proceso que caracteriza las relaciones humanas, además, esta acción está presente en todos los escenarios y vida de las personas, por ende, es la forma en como interactúan las personas.

En cuanto al objetivo específico 4, existió relación significativa entre la confianza y el desempeño laboral, debido a que, se obtuvo un valor de 0,766, donde la relación fue directa y positiva, asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, además, el 48.3% de los profesionales de la salud señalan que la confianza es regular, en cambio, el 44.8% de los profesionales indican que es inadecuado y solo un grupo minoritario ostentan un nivel adecuado con un 6.9%.

Esto se debe a que, algunos profesionales no están familiarizados con los ambientes del hospital, además, dentro del hospital regularmente existen relaciones interpersonales, por lo que ocasiona desconfianza en el intercambio de opiniones, así como entre los jefes de área y el personal, por lo tanto, afecta al desempeño laboral, ya que, no se ejerce de buena forma las funciones encomendadas.

Asimismo, los resultados se corroboran con la investigación de Ayoví (2019), pues indica que actualmente los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y eficacia organizacional. Esta es una técnica ampliamente desplegada en todos los campos. Los requerimientos que recibe un grupo y los servicios que presta son la base objetiva de su funcionamiento, además de la dependencia y confianza mutua entre sus integrantes, por lo que, si alguno de estos pilares falla, el funcionamiento del grupo decae.

Por ende, dichos resultados se corroboran con la teoría de Robbins y Coulter (2018), señalan que la confianza es la creencia en la bondad, la fuerza y la habilidad de un líder.

Referente al objetivo específico 5, existió relación significativa entre el compromiso y el desempeño laboral, pues se obtuvo un valor de 0,73, donde la relación fue directa y positiva, de esta manera, se tuvo un valor de significancia de

0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, el 41.4% de los profesionales de la salud señalan que el compromiso es inadecuado, en cambio el 39.7% de los profesionales ostentan que es regular y solo un grupo minoritario indica un nivel adecuado con un 19%.

Esta situación se debe por la falta de cooperación y capacitación de algunos profesionales, asimismo, la mayoría de ellos no comparten con sus compañeros de trabajo los conocimientos nuevos aprendidos, por lo tanto, influye a que no haya un compromiso con los demás y ocasiona conflictos, al haber barreras ante los intereses y ante los objetivos en común.

En cambio, los resultados se contradicen con la investigación de Barrios et al. (2019), pues identificaron los aspectos que se deben trabajar en equipo. Entre las evidencias obtenidas demostraron aspectos importantes que influyen en la motivación tales como: líderes que recompensan sus labores, buena remuneración, equipos con buen índice de colaboración, los cuales si no son tratados pueden afectar el rendimiento y el compromiso al puesto que ejercitan. En tanto, las instituciones públicas panameñas poseen un rango positivo en cuanto a la motivación, compromiso y desempeño de sus colaboradores.

Por ende, dichos resultados se corroboran con la teoría de Ayoví (2019), indica que el compromiso es cuando cada miembro tiene que comprometerse a hacer lo mejor que puedan y esforzarse al máximo en el trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico, pues se obtuvo una correlación alta positiva de 0.815 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, se asevera que existe desinterés del personal para realizar sus funciones correspondientes de manera eficaz; por lo que, los objetivos y metas del hospital no llegan a ser concretadas.
2. Se determinó que la complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en profesionales de la salud, pues se obtuvo una correlación alta positiva de 0.739 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, se asevera que algunos profesionales realizan sus labores de manera individualizada sin complementariedad, es decir no consultan a sus compañeros sobre la ejecución de las funciones a realizar, lo que ocasiona que se efectúen inadecuadamente sus labores.
3. Se determinó que la coordinación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en profesionales de la salud, pues se obtuvo una correlación alta positiva de 0.729 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, se asevera que los profesionales de la salud tienen poco compromiso para realizar sus funciones de manera coordinada o en equipo, lo que ocasiona la falta de esfuerzos que conlleven a la realización de los objetivos en común.
4. Se determinó que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en profesionales de la salud, pues se obtuvo una correlación alta positiva de 0.712 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, se asevera que ciertos profesionales de la salud no se comunican con sus compañeros sobre sus cargos, lo cual afecta al cumplimiento de las metas e incluso en ocasiones la falta de participación se debe a que las opiniones de algunos no son tomadas en cuenta.

5. Se determinó que la confianza se relaciona significativamente con el desempeño laboral en profesionales de la salud, pues se obtuvo una correlación alta positiva de 0.766 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, se asevera que algunos profesionales no están familiarizados con los ambientes del hospital, además, dentro del hospital regularmente existen relaciones interpersonales, por lo que ocasiona desconfianza en el intercambio de opiniones.
  
6. Se determinó que el compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral en profesionales de la salud, pues se obtuvo una correlación alta positiva de 0.73 y un valor sig. de 0,000 ( $0.000 < 0.01$ ), por tanto, se aceptó la hipótesis planteada, asimismo, se asevera que existe falta de cooperación y capacitación de algunos profesionales, de esta manera, la mayoría de ellos no comparten con sus compañeros de trabajo los conocimientos nuevos aprendidos, por lo tanto, influye al desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los jefes de área, realizar actividades integradoras, para confraternizar a los colaboradores y establecer una cultura organizativa, asimismo, implementar talleres de trabajo en equipo para que los profesionales de la salud puedan sentirse familiarizados con sus compañeros de trabajo y así mejorar su desempeño laboral.
2. A los jefes de área, fomentar la complementariedad a los profesionales, a través de la conformación de equipos y se asigne tareas, y se gratifique a través de premios los logros alcanzados mediante bonos y diplomas de reconocimiento que incluya su buen desempeño.
3. A los jefes de área, realizar programas de talleres vivenciales con temas de comunicación asertiva y liderazgo en donde los profesionales mantengan una cohesión de equipo de trabajo y de esta forma conllevar a que mejoren su desempeño laboral.
4. A los jefes de área, implementar herramientas nuevas como apoyar a los profesionales en su trabajo, fomentar la comunicación y crecimiento, igualmente, celebrar los logros, de esta manera los profesionales estarán más comprometidos y a la vez mejorarán su desempeño laboral dentro del hospital.
5. A los directivos del hospital, llevar un ambiente laboral de cooperación, respeto y buen liderazgo, de esta manera, formar equipos multidisciplinarios con la experiencia y conocimiento que cada uno de los profesionales poseen, con el propósito de que compartan, desarrollen sus habilidades, conocimientos y mejoren su desempeño laboral.
6. A los directivos del hospital, promover un ambiente de trabajo en equipo que facilite a los miembros recibir el apoyo oportuno entre ellos, asimismo, consensuar un clima de confianza en cada profesional.

## REFERENCIAS

- Abalos, P., & Aramayo, N. (2019). Dificultades para el trabajo en equipo que presentan los enfermeros/as. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional de Córdoba, San Salvador de Jujuy. <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/24703/10%2019%20INV.%2009320%20PI.2685%20R.K.%205204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, J., & Ruvalcaba, F. (2021). Comportamiento antisocial en las organizaciones: Una revisión y análisis conceptual. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7(1), 23-41. <https://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpcs/article/view/330/730>
- Ángeles, E. (2019). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi -2019. *Tesis de pregrado*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angelas\\_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angelas_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*. (Afaomega, Ed.) Bogotá, Colombia: Esan ediciones.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(4), 58. <https://doi.org/DOI:10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Revista de Investigación en Psicología*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

- Calderón, J., & Alzamora, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71-76. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-san-pedro/tesis-i/2018-disenos-de-investigacion/18104863>
- Carhuaya, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (Decimonovena ed.). Lima: San Marcos de Anobal Jesús Paredes Galván.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Décima Edición ed.). Mc Graw Hill Educación Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill Educación Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Clavijo, F., & Bustamante, U. (2019). Comunicación asertiva y productiva: Casos de estudio en Manizales. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(9), 261-285. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571360739013>
- CONCYTEC. (2018). *Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC)*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Corral, L., Rodríguez, L., & Zorita, L. (2018). Priorización de herramientas para la integración entre atención primaria y hospitalaria: encuesta sobre expectativas y creencias de los profesionales. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 44(8), 530-536. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.semerg.2018.09.004>
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 61-72. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>

- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). Stress and work performance of a health network staff. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-67422020000200011](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011)
- Espinoza, L., & Ochoa, J. (2020). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta jurídica*, 3(2), 93-11. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257/221>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Garibaldi, Y., Moreno, L., Galarza, M., & Álvarez, A. (2019). Procesos operativos de prevención de riesgos laborales en la microempresa. *Dominio de las ciencias*, 5(2), 223-237. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1090>
- Guartán, A., Torres, k., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. Babelcube Inc. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MK5dDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=La+habilidad+es+la+capacidad+que+un+individuo+tiene+para+hacer+correctamente+algo&ots=uCLsHXOtdk&sig=Gf7ZhFud6C9NOSkk-Y4G2nFBSGw#v=onepage&q=La%20habilidad%20es%20la%20capacidad%20q>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Miranda, P., Guerra, L., Calderón, M., & Cornejo, R. (2020). Conocimientos y habilidades para el Trabajo Social ocupacional: desafíos para la formación y el ejercicio profesional en esta área. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33(2), 233-245. [https://www.researchgate.net/profile/Magdalena-Calderon/publication/342961577\\_Conocimientos\\_y\\_habilidades\\_para\\_el\\_T](https://www.researchgate.net/profile/Magdalena-Calderon/publication/342961577_Conocimientos_y_habilidades_para_el_T)

rabajo\_Social\_ocupacional\_desafios\_para\_la\_formacion\_y\_el\_ejercicio\_profesional\_en\_esta\_area/links/5f0f5f5645851512999b7b2b/Conocimientos-yh

- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a. Edición ed.). Ediciones de la U - Carrera.
- Pérez, E. (2020). *Sinergias entre la psicología y el coaching: Ciencia y arte al servicio del desarrollo humano*. Madrid: Kolina. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GccPEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=sinerg%C3%ADa:+Acci%C3%B3n+de+dos+o+m%C3%A1s+causas+cuyo+efecto+es+superior+a+la+suma+de+los+efectos+individuales+&ots=70oND8Cho9&sig=t9m0X2QUi7xbVoWXacT\\_zgzko30#v=onepage&q=sinerg%](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GccPEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=sinerg%C3%ADa:+Acci%C3%B3n+de+dos+o+m%C3%A1s+causas+cuyo+efecto+es+superior+a+la+suma+de+los+efectos+individuales+&ots=70oND8Cho9&sig=t9m0X2QUi7xbVoWXacT_zgzko30#v=onepage&q=sinerg%)
- Pinto, J. (2018). *Metodología de la Investigación Social Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario* (Primera edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cientifica&ots=6laH-TLCW3&sig=7zTgQzTt7BYRqZb-fjHUWGidwtM#v=onepage&q&f=false>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista espacios*, 41(45), 57-75. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020, agosto 15). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Ma-nizales)*, 20(1), 123-2. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

- Ramos, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Rev. psicol. trab. Organ*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. (23 de mayo de 2017). *Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Judge, J. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación de México S.A.
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246.
- Rodríguez, F., Secín, R., & Ramírez, J. (2021). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Med GA.*, 19(4), 477-479. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.35366/102530>
- Rojas, N., & Madero, S. (2018). La Responsabilidad Social Corporativa: Contexto Histórico y Relación. *Conciencia tecnológica*(55), 29-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839145>
- Rojas, S. (1 de noviembre de 2019). Organizational climate and work performance of the health personnel at the Daniel Alcides Carrión Hospital, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), 191-196. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28e/102>
- Romani, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Romero, J., Gómez, G., Rodríguez, C., & Ramos, M. (2020). *Investigación aplicada en Ciencias de Educación* (Primera edición ed.). Barcelona: Ediciones OCTAEDRO S.L.
- Segredo, A., García, A., López, P., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017, enero-abril). Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública. *Revista Horizonte Snitario*,

- 16(1), 28-37. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592017000100028&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592017000100028&script=sci_arttext)
- Sopla, V., & Gonzales, E. (2018). Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(2), 69-74. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20181.336>
- Ticahuanca, S., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1633/1916](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916)
- Torres, E., Fretel, N., Coral, M., & Ramírez, I. (2021). Inteligência emocional e desempenho profissional de profissionais de saúde em um hospital de Pucallpa. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci_arttext)
- Vidotti, V., Perfeito, R., Quina, M., & Trevisan, J. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staf. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 26, 1-10.
- Villacís, D., Gonzalez, R., & Calderón, J. (2020). Estudio comparativo del rendimiento laboral en dos proyectos constructivos en Quito-Ecuador. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 4(1), 1-14. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:E0a0bAavFyMJ:investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/download/309/262&cd=42&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Wehrich, M., Cannice, H., & Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. Mexico: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Yaokui, L. (2018). Insight into Herzberg’s Two-factor Incentive Theory. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 390, 321-324. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2991/icedem-18.2018.81>

## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
VARIABLE 1 Trabajo en equipo	Trabajo en equipo son dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común, en tanto, es un grupo el cual está conformado por integrantes que trabajan intensamente para alcanzar un mismo objetivo utilizando y dando uso a su sinergia positiva con habilidades y responsabilidades mutuas e individuales (Ayoví, 2019).	La variable trabajo en equipo se medirá por medio de las dimensiones de: Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso, las mismas que tendrán sus indicadores correspondientes.	Complementariedad Coordinación Comunicación Confianza Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinergia</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Líder</li> <li>- Resultados</li> <li>- Comunicación abierta</li> <li>- Componente esencial</li> <li>- Anteponer al éxito del equipo</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Consecución de objetivos</li> <li>- Compromiso individual</li> </ul>	Ordinal
VARIABLE 2 Desempeño laboral	Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos, también se considera como un conjunto de características que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la institución (Bautista et al., 2020).	La variable desempeño laboral se medirá por medio de las dimensiones de: Desempeño en tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes, las mismas que tendrán sus indicadores correspondientes.	Desempeño en tareas Desempeño contextual Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del trabajo</li> <li>- Orientación a resultados</li> <li>- Priorización del trabajo</li> <li>- Eficiencia del trabajo</li> <li>- Tiempo y esfuerzo del trabajo</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Tareas desafiantes</li> <li>- Conocimiento y habilidades</li> <li>- Resolver problemas</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Cooperación con los demás</li> <li>- Excesiva negatividad</li> <li>- Comentar aspectos negativos del trabajo</li> </ul>	Ordinal

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Trabajo en equipo

El presente instrumento tiene como propósito determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022, por tanto, marque, la alternativa que usted considere pertinente:

#### Escala de valoración

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>Complementariedad</b>					
	<b>Sinergia</b>					
1	Sus compañeros se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo.					
2	Considera usted que los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos.					
	<b>Habilidades</b>					
3	Considera que en el hospital se detectan habilidades de trabajo en equipo.					
4	Considera que la experiencia de los profesionales de la salud contribuye al logro de los objetivos.					
	<b>Coordinación</b>					
	<b>Líder</b>					
5	Cree que existen disputas por el liderazgo en su área de trabajo.					
6	Considera usted que el jefe de área debe actuar de forma organizada para cumplir con las metas propuestas del hospital.					
	<b>Resultados</b>					
7	Considera que el trabajo en equipo de todos los miembros de salud contribuye a los resultados del hospital.					
8	Usted y sus compañeros se sienten satisfechos por los resultados obtenidos.					
	<b>Comunicación</b>					
	<b>Comunicación abierta</b>					
9	Sus compañeros practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales.					
10	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros.					
	<b>Componente esencial</b>					
11	Cree usted que la comunicación es un componente esencial de interacción entre los profesionales de la salud.					
	<b>Confianza</b>					
	<b>Anteponer al éxito del equipo</b>					
12	Usted considera que cada integrante del equipo de salud destaca lo mejor de sí mismo.					
13	Usted considera que existe confianza entre los profesionales de la salud.					
	<b>Seguridad</b>					
14	Sus compañeros realizan sus actividades con concentración.					
	<b>Compromiso</b>					
	<b>Consecución de objetivos</b>					
15	Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para cumplir satisfactoriamente sus responsabilidades.					
16	Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para realizar sus actividades en el tiempo requerido.					
	<b>Compromiso individual</b>					
17	En su área de trabajo sus compañeros muestran compromiso y responsabilidad personal para lograr los objetivos del equipo de trabajo.					
18	Cuando le asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo todos participan activamente.					

## Desempeño laboral

El presente instrumento tiene como propósito determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022, por tanto, marque, la alternativa que usted considere pertinente:

Escala de valoración

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>Desempeño en tareas</b>					
	<b>Planificación del trabajo</b>					
1	Planifica su trabajo de manera que pueda terminarlo a tiempo.					
	<b>Orientación a resultados</b>					
2	Cuando realiza su trabajo tiene presente los resultados que debe lograr.					
	<b>Priorización del trabajo</b>					
3	Establece prioridades a la hora de realizar su trabajo.					
	<b>Eficiencia del trabajo</b>					
4	Cuando termina con su trabajo asignado, realiza otras tareas sin que lo soliciten.					
	<b>Tiempo y esfuerzo del trabajo</b>					
5	Usted dedica tiempo y esfuerzo necesario a sus actividades de trabajo diario.					
	<b>Desempeño contextual</b>					
	<b>Iniciativa</b>					
6	Por su propia iniciativa, inicia tareas nuevas cuando termina con las anteriores.					
	<b>Tareas desafiantes</b>					
7	Si se presenta la ocasión, lleva a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.					
8	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.					
	<b>Conocimiento y habilidades</b>					
9	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.					
10	Trabaja para mantener sus aptitudes laborales actualizadas.					
	<b>Resolver problemas</b>					
11	Usted busca soluciones creativas para resolver nuevos problemas.					
	<b>Responsabilidad</b>					
12	Usted asume responsabilidades adicionales a su trabajo.					
	<b>Cooperación con los demás</b>					
13	Usted participa y coopera activamente en reuniones o consultas laborales.					
	<b>Comportamientos contraproducentes</b>					
	<b>Excesiva negatividad</b>					
14	Ante un problema usted expresa su queja al jefe de área.					
15	Usted exagera con los problemas que se suscitan en el trabajo.					
	<b>Comentar aspectos negativos del trabajo</b>					
16	Usted se enfoca en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarse en los aspectos positivos.					
17	Usted plática con sus colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.					
18	Usted comenta con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de su trabajo.					

### Anexo 3. Validación de instrumentos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Complementariedad</b>								
1	Sus compañeros se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos	✓		✓		✓		
3	Considera que en el hospital se detectan habilidades de trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Considera que la experiencia de sus compañeros contribuye al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b>								
5	Cree que existen disputas por el liderazgo en su área de trabajo	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el jefe de área debe actuar de forma organizada para cumplir con las metas propuestas del hospital.	✓		✓		✓		
7	Considera que el trabajo en equipo de todos los miembros de salud contribuye a los resultados del hospital.	✓		✓		✓		
8	Usted y sus compañeros se sienten satisfechos por los resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>								
9	Sus compañeros practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales.	✓		✓		✓		
10	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros.	✓		✓		✓		
11	Cree usted que la comunicación es un componente esencial de interacción entre los profesionales de la salud.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Confianza</b>								
12	Usted considera que cada integrante del equipo de salud destaca lo mejor de sí mismo	✓		✓		✓		
13	Usted considera que existe confianza entre los profesionales de la salud.	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros realizan sus actividades con concentración	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Compromiso</b>								
15	Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para cumplir satisfactoriamente sus responsabilidades	✓		✓		✓		
16	Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para realizar sus actividades en el tiempo requerido	✓		✓		✓		
17	En su área de trabajo sus compañeros muestran compromiso y responsabilidad personal para lograr los objetivos del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
18	Cuando le asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo todos participan activamente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Andrade Alarón Patricia DNI: 24002140

Especialidad del validador: Magister en Gestión en los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

... de ... del 2022

*[Firma]*  
DNI: 001345

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño en tareas</b>								
1	Planifica su trabajo de manera que pueda terminarlo a tiempo.	✓		✓		✓		
2	Cuando realiza su trabajo tiene presente los resultados que debe lograr.	✓		✓		✓		
3	Establece prioridades a la hora de realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Cuando termina con su trabajo asignado, realiza otras tareas sin que lo soliciten.	✓		✓		✓		
5	Usted dedica tiempo y esfuerzo necesario a sus actividades de trabajo diario.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>								
6	Por su propia iniciativa, inicia tareas nuevas cuando termina con las anteriores.	✓		✓		✓		
7	Si se presenta la ocasión, lleva a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.	✓		✓		✓		
8	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	✓		✓		✓		
10	Trabaja para mantener sus aptitudes laborales actualizadas.	✓		✓		✓		
11	Usted busca soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	✓		✓		✓		
12	Usted asume responsabilidades adicionales a su trabajo.	✓		✓		✓		
13	Usted participa y coopera activamente en reuniones o consultas laborales.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos contraproducentes</b>								
14	Ante un problema usted expresa su queja al jefe de área.	✓		✓		✓		
15	Usted exagera con los problemas que se suscitan en el trabajo.	✓		✓		✓		
16	Usted se enfoca en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarse en los aspectos positivos.	✓		✓		✓		
17	Usted plática con sus colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.	✓		✓		✓		
18	Usted comenta con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de su trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Andrade Alarón Patricia DNI: 24002140

Especialidad del validador: Magister en Cooperación de los Servicios de la Salud

16 de 11 del 2022  
  
 Mag. Patricia Alarón Alarón  
 REG. N° 663345

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Complementariedad</b> Sus compañeros se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo.	✓		✓		✓		
2	Considera usted que los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos	✓		✓		✓		
3	Considera que en el hospital se detectan habilidades de trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Considera que la experiencia de sus compañeros contribuye al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
5	<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b> Cree que existen disputas por el liderazgo en su área de trabajo	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el jefe de área debe actuar de forma organizada para cumplir con las metas propuestas del hospital.	✓		✓		✓		
7	Considera que el trabajo en equipo de todos los miembros de salud contribuye a los resultados del hospital.	✓		✓		✓		
8	Usted y sus compañeros se sienten satisfechos por los resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
9	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b> Sus compañeros practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales.	✓		✓		✓		
10	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros.	✓		✓		✓		
11	Cree usted que la comunicación es un componente esencial de interacción entre los profesionales de la salud.	✓		✓		✓		
12	<b>DIMENSIÓN 4: Confianza</b> Usted considera que cada integrante del equipo de salud destaca lo mejor de sí mismo	✓		✓		✓		
13	Usted considera que existe confianza entre los profesionales de la salud.	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros realizan sus actividades con concentración	✓		✓		✓		
15	<b>DIMENSIÓN 5: Compromiso</b> Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para cumplir satisfactoriamente sus responsabilidades	✓		✓		✓		
16	Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para realizar sus actividades en el tiempo requerido	✓		✓		✓		
17	En su área de trabajo sus compañeros muestran compromiso y responsabilidad personal para lograr los objetivos del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
18	Cuando le asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo todos participan activamente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): هو جيد

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: RONALD G. CASTRO LÓPEZ DNI: 44597977

Especialidad del validador: GENERALES DE LOS SERVICIOS DE SALUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.

GOBIERNO AUTÓNOMO REGIONAL  
CASTRO LÓPEZ  
MAG. RONALD G. CASTRO LÓPEZ

1º de 12 del 20...

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIONES 1: Desempeño en tareas</b>								
1	Planifica su trabajo de manera que pueda terminarlo a tiempo.	✓				✓		
2	Cuando realiza su trabajo tiene presente los resultados que debe lograr.	✓		✓				
3	Establece prioridades a la hora de realizar su trabajo.	✓		✓				
4	Cuando termina con su trabajo asignado, realiza otras tareas sin que lo soliciten.	✓		✓				
5	Usted dedica tiempo y esfuerzo necesario a sus actividades de trabajo diario.	✓		✓				
<b>DIMENSION 2: Desempeño contextual</b>								
6	Por su propia iniciativa, inicia tareas nuevas cuando termina con las anteriores.	✓		✓				
7	Si se presenta la ocasión, lleva a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.	✓		✓				
8	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.	✓		✓				
9	Trabaja para mantener sus conocimientos laborales actualizados.	✓		✓				
10	Trabaja para mantener sus aptitudes laborales actualizadas.	✓		✓				
11	Usted busca soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	✓		✓				
12	Usted asume responsabilidades adicionales a su trabajo.	✓		✓				
13	Usted participa y coopera activamente en reuniones o consultas laborales.	✓		✓				
<b>DIMENSION 3: Comportamientos contraproducentes</b>								
14	Ante un problema usted expresa su queja al jefe de área.	✓		✓				
15	Usted exige con los problemas que se suscitan en el trabajo.	✓		✓				
16	Usted se enfoca en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarse en los aspectos positivos.	✓		✓				
17	Usted plática con sus colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.	✓		✓				
18	Usted comenta con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de su trabajo.	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mgr.: Rovisco G. Castro Licas DNI: 44594977

Especialidad del validador: Gerencia de los Servicios de Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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

12 de 12 del 2022  
 GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
 HOSPITAL ALFONSO LORENA  
 Mgr. Gerencia de los Servicios de Salud Licas  
 JEFE DE GERENCIA EMERGENCIA

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
1	<b>DIMENSIÓN 1: Complementariedad</b> Sus compañeros se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo.	X		X		X			
2	Considera usted que los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos	X		X		X			
3	Considera que en el hospital se detectan habilidades de trabajo en equipo.	X		X		X			
4	Considera que la experiencia de sus compañeros contribuye al logro de los objetivos.	X		X		X			
5	<b>DIMENSIÓN 2: Coordinación</b> Cree que existen disputas por el liderazgo en su área de trabajo	SI	No	SI	No	SI	No		
6	Considera usted que el jefe de área debe actuar de forma organizada para cumplir con las metas propuestas del hospital.	X		X		X			
7	Considera que el trabajo en equipo de todos los miembros de salud contribuye a los resultados del hospital.	X		X		X			
8	Usted y sus compañeros se sienten satisfechos por los resultados obtenidos.	X		X		X			
9	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b> Sus compañeros practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales.	X		X		X			
10	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros.	X		X		X			
11	Cree usted que la comunicación es un componente esencial de interacción entre los profesionales de la salud.	X		X		X			
12	<b>DIMENSIÓN 4: Confianza</b> Usted considera que cada integrante del equipo de salud destaca lo mejor de sí mismo	SI	No	SI	No	SI	No		
13	Usted considera que existe confianza entre los profesionales de la salud.	X		X		X			
14	Sus compañeros realizan sus actividades con concentración	X		X		X			
15	<b>DIMENSIÓN 5: Compromiso</b> Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para cumplir satisfactoriamente sus responsabilidades	X		X		X			
16	Sus compañeros dan lo mejor de sí mismo para realizar sus actividades en el tiempo requerido	X		X		X			
17	En su área de trabajo sus compañeros muestran compromiso y responsabilidad personal para lograr los objetivos del equipo de trabajo	X		X		X			
18	Cuando le asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo todos participan activamente	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Mg. Tereza Osampa Maribel Yessica DNI: 44354692

Especialidad del validador: Exp. en Centro de Virúgica - Mg. en Gestión de las Fuentes de Salud

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

30 de 11 del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Superencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño en tareas</b> Planifica su trabajo de manera que pueda terminarlo a tiempo.	X		X		X		
2	Cuando realiza su trabajo tiene presente los resultados que debe lograr.	X		X		X		
3	Establece prioridades a la hora de realizar su trabajo.	X		X		X		
4	Cuando termina con su trabajo asignado, realiza otras tareas sin que lo soliciten.	X		X		X		
5	Usted dedica tiempo y esfuerzo necesario a sus actividades de trabajo diario.	X		X		X		
6	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b> Por su propia iniciativa, inicia tareas nuevas cuando termina con las anteriores.	X		X		X		
7	Si se presenta la ocasión, lleva a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.	X		X		X		
8	Busca continuamente nuevos desafíos en su trabajo.	X		X		X		
9	Busca continuamente nuevos conocimientos laborales actualizados.	X		X		X		
10	Trabaja para mantener sus aptitudes laborales actualizadas.	X		X		X		
11	Usted busca soluciones creativas para resolver nuevos problemas.	X		X		X		
12	Usted asume responsabilidades adicionales a su trabajo.	X		X		X		
13	Usted participa y coopera activamente en reuniones o consultas laborales.	X		X		X		
14	<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos contraproducentes</b> Ante un problema usted expresa su queja al jefe de área.	X		X		X		
15	Usted exagera con los problemas que se suscitan en el trabajo.	X		X		X		
16	Usted se enfoca en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarse en los aspectos positivos.	X		X		X		
17	Usted plática con sus colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.	X		X		X		
18	Usted comenta con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg.: Mg. Torres Ocampo Maribel Yelica DNI: 44354692

Especialidad del validador: Enf. Esp. en Centro Quirúrgico - Mg. en Gestión de los servicios de salud.

30 de 11 del 2022



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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.

## Matriz de consistencia

Título: “Trabajo en equipo relacionado con el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital de Cusco, 2022”							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Trabajo en equipo				
¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?	Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Escala de medición
			Complementariedad	- Sinergia - Habilidades	1-4	Ordinal	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
			Coordinación	- Líder - Resultados	5-8		
			Comunicación	- Comunicación abierta - Componente esencial	9-11		
			Confianza	- Anteponer al éxito del equipo - Seguridad	12-14		
Compromiso	- Consecución de objetivos - Compromiso individual	15-18					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Desempeño laboral				
a) ¿De qué manera la complementariedad se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?	(a) Determinar de qué manera la Complementariedad se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	(a) La complementariedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Desempeño en tareas	- Planificación del trabajo - Orientación a resultados - Priorización del trabajo - Eficiencia del trabajo - Tiempo y esfuerzo del trabajo	1-5	Ordinal	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
(b) ¿De qué manera la coordinación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?	(b) Determinar de qué manera la coordinación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	(b) La coordinación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	Desempeño contextual	- Iniciativa - Tareas desafiantes - Conocimiento y habilidades - Resolver problemas - Responsabilidad - Cooperación con los demás	6-13		

(c) ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?	(c) Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	(c) La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excesiva negatividad</li> <li>- Comentar aspectos negativos del trabajo</li> </ul>	14-18		
(d) ¿De qué manera la confianza se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?	(d) Determinar de qué manera la confianza se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	(d) La confianza se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.					
(e) ¿De qué manera el compromiso se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022?	(e) Determinar de qué manera el compromiso se relaciona con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.	(e) El compromiso se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022.					
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental – transversal Nivel: Correlacional		Población: 58 Profesionales de la salud. Muestra: 58 Profesionales de la salud.		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Excel Inferencial: Rho de Spearman	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OSORIO CARRERA CESAR JAVIER, 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: "TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL, CUSCO, 2022", cuyo autor es LOAIZA YANQUE MARIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OSORIO CARRERA CESAR JAVIER <b>DNI:</b> 06203497 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2850-6420	Firmado electrónicamente por: CJOSORIOC el 08- 01-2023 09:17:35

Código documento Trilce: TRI - 0504252