



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI  
neonatal del hospital nacional Daniel Alcides Carrión 2016

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Fernandez Villegas, Yessenia Edurne ([orcid.org/0000-0002-2642-7518](https://orcid.org/0000-0002-2642-7518))

**ASESOR:**

Dr. Diaz Manrique, Jimmy ([orcid.org/0000-0002-5240-1522](https://orcid.org/0000-0002-5240-1522))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo de investigación a mi familia y a Dios por su apoyo incondicional en mi carrera profesional. Espero que los conocimientos adquiridos puedan ser utilizados en beneficio de la salud.

La autora.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis colegas por colaborar con un granito de arena en avanzar con mis estudios, permitiéndome obtener conocimientos en la gestión; logrando así aplicar lo aprendido en mejoras del servicio, en cuanto a la planificación, orden, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales favoreciendo continuar con una atención de calidad en pro del bienestar de los recién nacidos hospitalizados y sus familias.

La autora.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo y diseño de investigación	33
3.2. Variables y operacionalización	34
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos	35
3.6. Método de análisis de datos	36
3.7. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descripción de los niveles de la variable trabajo en equipo	37
Tabla 2 Descripción de la dimensión Influencia	38
Tabla 3 Descripción de la dimensión facilitación interpersonal	39
Tabla 4 Descripción de la dimensión creatividad	40
Tabla 5 Descripción de la dimensión liderazgo en equipo	41
Tabla 6 Descripción de la variable desempeño laboral	42
Tabla 7 Descripción de la dimensión conocimiento	43
Tabla 8 Descripción de la dimensión habilidades	44
Tabla 9 Descripción de la dimensión personalidad	45
Tabla 10 Descripción de la dimensión compromiso	46
Tabla 11 Correlación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral	47
Tabla 12 Correlación entre el trabajo en equipo y la dimensión conocimiento	48
Tabla 13 Correlación entre el trabajo en equipo y la dimensión habilidades	49
Tabla 14 Correlación entre el trabajo en equipo y la dimensión personalidad	50
Tabla 15 Correlación entre el trabajo en equipo y la dimensión compromiso	51

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Esquema de la conformación del trabajo en equipo.	16
Figura 2 Características básicas del trabajo en equipo.	17
Figura 3 Diferencias entre equipo y grupo.	20
Figura 5 Componentes y subcomponente de la creatividad.	26
Figura 6 Porcentajes de la variable trabajo en equipo	37
Figura 7 Porcentajes de la dimensión Influencia	38
Figura 8 Porcentajes de la dimensión facilitación interpersonal	39
Figura 9 Porcentajes de la dimensión creatividad	40
Figura 10 Porcentajes de la dimensión liderazgo en equipo	41
Figura 11 Porcentajes de la variable desempeño laboral	42
Figura 12 Porcentajes de la dimensión conocimiento	43
Figura 13 Porcentajes de la dimensión habilidades	44
Figura 14 Porcentajes de la dimensión personalidad	45
Figura 15 Porcentajes de la dimensión compromiso	46

## RESUMEN

El estudio Trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016, se enfocó en determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016.

La investigación fue de tipo básica y utilizó el diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una población de 55 profesionales de enfermería y se midió a través del cuestionario de tipo de escala de Likert para dos variables. Se realizó la validez del contenido a través de juicios de expertos y se determinó la confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las variables. Se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman

Los resultados indican que existe una correlación positiva significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. El coeficiente de correspondencia fue interpretado como una correlación positiva con un  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.01$ )”.

**Palabras clave :** Trabajo en equipo, desempeño laboral, personal

## **ABSTRACT**

The study Teamwork and nursing job performance in the Neonatal UCI of the Daniel Alcides Carrión National Hospital 2016 focused on determining the relationship between teamwork and nursing job performance in the neonatal ICU of the Daniel Alcides Carrión National Hospital in 2016.

The research was of a basic type and used a non-experimental cross-sectional design. We worked with a population of 55 nursing professionals and it was measured through the Likert scale type questionnaire for two variables. Content validity was carried out through expert judgments and reliability was determined using Cronbach's Alpha statistic for the variables. The non-parametric test analysis was used and the analysis was performed with Spearman's Rho test.

The results indicate that there is a significant positive correlation between teamwork and nursing job performance in the neonatal ICU of the Daniel Alcides Carrión National Hospital in 2016. The correspondence coefficient was interpreted as a positive correlation with  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.01$ )”.

**Keywords:** Teamwork, work performance, personal



## I. INTRODUCCIÓN

La investigación se enfoca en el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en UCI neonatal, actualmente las instituciones públicas y privadas van avanzando con las recientes disposiciones laborales y teniendo como objetivo de disminuir los gastos, lo que ha permitido reorganizarse en la forma de trabajo con el motivo de impulsar el trabajo en equipo. Tomando en cuenta que el trabajo en equipo se explica como una función que realizan varias personas con un objetivo en común, respetando reglas conocidas por el equipo de trabajo (Bautista et al., 2014).

El trabajo en equipo ha sido considerado en las organizaciones como el aumento de competitividad y la facultad de innovar un ambiente de trabajo armonioso, con una buena comunicación efectiva, en donde se integran nuevos y antiguos empleados fortaleciendo valores y cultura con un solo objetivo que va incluir a todos. Así mismo en el sistema de salud contamos con profesionales de enfermería que trabajan en equipo, siendo el objetivo principal el cuidado del paciente, familia y comunidad; lo que conlleva un compromiso, coordinación y organización de sus actividades para cumplir con las necesidades biopsicosociales y espirituales del ser humano. (Aguilar, et al., 2010).

Para (Thofehrn, 2014) el trabajo en equipo beneficia a las licenciadas de enfermería en mejorar la atención del paciente, en ayudarse a tener una comunicación fluida entre sí; permitiendo que aumente su satisfacción personal, mejore en el ambiente de laboral y que el paciente satisfaga sus necesidades a través del cuidado de forma oportuna, permitiendo una atención de calidad de servicio.

En cuanto al desempeño laboral, la realidad del trabajador se fundamenta en aspectos como la aplicación de los conocimientos, habilidades, eficiencia y productividad, también se resalta aspectos como la disciplina con la que realiza su trabajo, y el demostrar la idoneidad en el campo en el que se desenvuelve (Soria, 2014).

El desempeño laboral en cuanto al enfoque de las instituciones de salud examina comportamientos del profesional de salud a través de cómo se organiza, recuerda los conocimientos que ha adquirido en cuanto a la competencia de habilidades y destrezas y también de cómo se relaciona, se comporta con otros integrantes del grupo de salud, paciente, familia y sociedad (Ortega, 2016).

El problema general planteado fue ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016? Así mismo se plantearon problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con los conocimientos de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016?, ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016?, ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016? y ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el compromiso de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016?

Además, se plantearon objetivos generales y específicos. El objetivo general es determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Los objetivos específicos son: determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y los conocimientos de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016, determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las habilidades de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016, determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la personalidad de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016 y determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el compromiso de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016.

Finalmente, se planteó la hipótesis general de que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la

UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Además, se plantearon las hipótesis específicas de que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y los conocimientos de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016, existe relación significativa entre el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016, existe relación significativa entre el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016 y existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el compromiso de enfermería en la UCI neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016.

Se puede concluir que la enfermería es una profesión que brinda atención de calidad en el cuidado de los pacientes. De tal manera las licenciadas en enfermería cumplen metas a través de las actividades generando un buen trabajo en equipo ya que comparten tareas proporcionando un adecuado desempeño laboral que satisfaga las necesidades básicas.

## II. MARCO TEÓRICO

Encontré información sobre el trabajo de Moreno (2015) en la Universidad Pública Navarra en España, que llevó a cabo un estudio para entender cómo los diferentes modelos de organización de enfermería influyen en el trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería. El estudio incluyó una revisión de la literatura y una encuesta para recopilar opiniones en las diferentes unidades hospitalarias afecta al trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares. La finalidad del autor es ver cómo se alteran los modelos de la organización en cuanto al trabajo en equipo, el método que utilizó es la revisión bibliográfica aplicando un cuestionario a las enfermeras en las distintas áreas; analizó de cómo se organiza; encontrando que lo hacían por equipos, por tareas, entre otras; todo ello permitió que concluyera que el trabajo en equipo es necesario si se quiere brindar un buen cuidado al paciente, por ello se debe proponer que las demás áreas también lo realicen.

Para Paucara (2012) en la Universidad Mayor San Andrés Facultad De Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica, de La Paz, Bolivia. El objetivo de su investigación fue determinar cuál es el origen que afecta el trabajo de equipo entre enfermeras y auxiliares del servicio de cirugía del hospital de clínicas gestión. Utilizó el método de investigación cuantitativo, descriptivo de corte transversal permitiendo relacionar los factores que afectan el trabajo. Concluyendo el autor que el mayor porcentaje de incidencia en el trabajo en equipo es el no contar con metas y objetivos que deben ser cumplidos por todo el equipo, así como lograr de forma individual en contribuir el progreso personal lo cual disminuyó la responsabilidad y la adherencia durante el desempeño; así mismo se evidenció a través de los 535 encuestados que no se detalla la distribución respecto a los roles y normas lo que impide realizar un trabajo coordinado y en alcanzar los objetivos de manera más rápida.

De tal manera Lucas (2012), en la Universidad de Murcia, España. El objetivo de su investigación fue estudiar el trabajo en equipo en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca. Este estudio tuvo la finalidad de encontrar que el trabajo en equipo se ve influenciado por

aspectos culturales, situacionales e individuales, evidenciándose que los trabajadores desean trabajar en equipo y el factor más notable es el cultural resaltando que también existen factores como la inestabilidad, la pertenencia múltiple los cuales son situacionales que dificulta el trabajo en equipo, pero a su vez se resalta la importancia de contar con una formación científico técnica.

Así mismo Guerrero, et, al (2010), en la Revista Unimar, Colombia. Plantearon como establecer el nivel de desempeño del profesional de enfermería en una institución de salud de la ciudad de Pasto - Nariño 2009 - 2010. La metodología fue cuantitativa y explicativa. Concluyeron que el nivel de formación recibida es adecuado y que los profesionales tienen una alta experiencia laboral. Además, el dominio que tienen en cuanto a las intervenciones de las destrezas y aptitudes son favorables.

Según Cárdenas, Velasco y Fabela (2012), de la Universidad Toluca México. Con el motivo de entablar el nivel de desempeño de la enfermera La metodología que utilizaron fue exploratoria y emplearon como técnica la entrevista a profundidad trabajo con 20 profesionales de enfermería. Los resultados que encontraron muestran que el salario, liderazgo y por último la toma de decisiones disminuyen las oportunidades de desarrollo mientras que el desempeño laboral, el reconocimiento y la satisfacción están vinculadas al género.

Entre los antecedentes nacionales destaca Olivera y Ravillet (2012), en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en Chiclayo, Perú. Con la finalidad de explicar e interpretar cómo es la captación del profesional de salud sobre trabajo en equipo. La estrategia empleada fue un análisis de caso y el grupo que utilizó para la investigación fueron personal sanitario del servicio de neonatología. El autor afirmó que tiene una gran importancia el trabajo en equipo considerando como un conjunto de profesionales con una meta común pero que debe ser planificado para tener una ejecución adecuada.

También Gutiérrez (2013), realizó una investigación para conocer la relación entre las condiciones laborales de las enfermeras y la disposición de trabajo en equipo. El objeto de estudio fue 100 enfermeras y mediante el método de

cuestionario se concluyó que el 76% de las enfermeras mantenía una actitud positiva hacia el trabajo en equipo, lo que muestra que están unidas. La prueba de chi-cuadrado mostró una conformidad entre las condiciones de trabajo y las actitudes hacia el trabajo en equipo con una correlación estadísticamente significativa de  $p = 0.0008$

Además, Soria (2014), que investigó los factores determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. El estudio fue de tipo observacional, prospectivo y transversal y se trabajó con una muestra de 22 licenciados (as) de enfermería. Su principal objetivo fue señalar la relación entre las determinantes del trabajo y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería. Concluyendo que existió una buena inserción laboral entre el desempeño del puesto de trabajo respectivamente 0,008.

Según Muñoz (2015), realizó un estudio en el Hospital Arzobispo Loayza Lima en el servicio de Neonatología sobre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio fue delimitar la relación entre estas dos variables. Se trabajó con una muestra de 68 enfermeras y utilizando el coeficiente Rho de Spearman para analizar la información. Mostrándose un alto nivel de correlación en el desempeño laboral y relaciones del personal de enfermería, con un valor de  $Rho = 0,754$  y un valor de  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), lo que indicando una correlación positiva importante de las variables.

Así mismo Barón (2013), realizó un estudio en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en Chiclayo, Perú, sobre los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención en la Red Chiclayo - Minsa 2012. El objetivo del estudio para identificar los agentes que impulsan a las enfermeras respecto al desempeño laboral. Se trabajó con una muestra de 54 enfermeras y se utilizó un método descriptivo transversal. Los resultados mostraron que los factores motivacionales se dividen en externos, como la remuneración, supervisión y seguridad laboral, e internos, como el reconocimiento del trabajo con el motivo de lograr metas.

Dichos actores proporcionan información valiosa sobre la importancia de las relaciones interpersonales y los componentes motivacionales del desempeño laboral de las enfermeras. Estos factores pueden mejorar la atención y el cuidado del paciente al fomentar el trabajo en equipo y el logro de objetivos. El trabajador colabora en aportar un gran desempeño laboral lo que conlleva a la institución tener reconocimiento del usuario por el servicio recibido. El trabajo de equipo, es un sistema de trabajo grupal asociado a los integrantes que intercambian experiencias, respetan reglas y funciones con la finalidad de un objetivo común al realizar una tarea conjunta; por ende, para grupo de trabajo funcione debe precisar que es lo que desean lograr en el mismo tiempo y del mismo modo; o que todos estén de acuerdo el objetivo que desean conseguir (Moreno, 2014).

Así mismo Meléndez (2007), considera que los equipos son estructuras formales con la finalidad de lograr la interacción de los integrantes se requiere de un líder elegido o nombrado por el equipo quién asumirá la toma de decisiones en favor del equipo

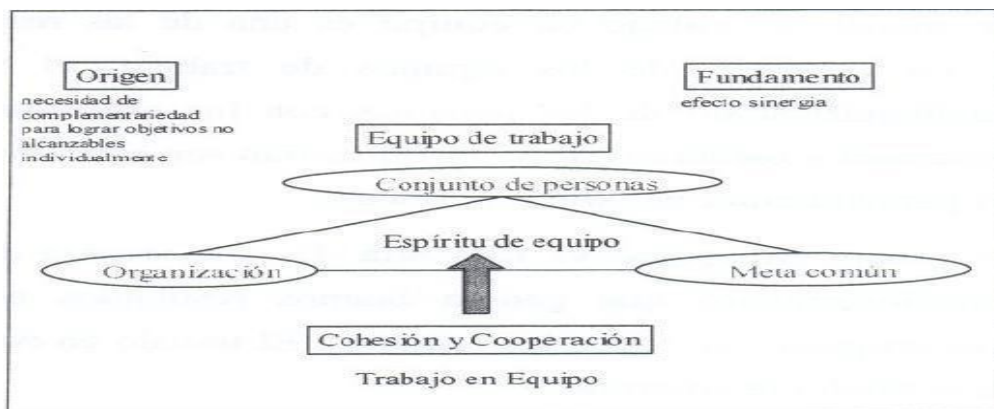


Figura 1 Esquema de la conformación del trabajo en equipo. Tomado de Meléndez (2007)

Indica que el trabajo en equipo debe tener seis características básicas. La meta une al equipo y el cual debe estar agrupados a objetivos individuales que tienen cada integrante lo que permitirá alcanzar ambos. En cuanto a las actitudes es una

condición invisible pero esencial que permite cambiar actitudes al trabajador de pensar en forma individual a un trabajo en equipo centrándose en el bien común y a la vez le ayude en la realización personal; así mismo la solidaridad permite entender a otras personas, llegarlas a conocer y utilizar herramientas para afrontar las debilidades que necesitan superar, de tal manera la comunicación en el grupo de trabajo tiene la finalidad de compartir conocimientos, ideas y sentimientos por lo que debe ser específico y conciso en la entrega del mensaje, en cuanto a la colaboración favorece el trabajo unos con otros y de ayudarse para lograr metas u objetivos propuestos. Finalmente, el logro se basa en los objetivos trazados en el equipo y de forma individual lo que conlleva a una oportunidad de alcanzar cada objetivo (Meléndez, 2007).



*Figura 2* Características básicas del trabajo en equipo. Tomado de Meléndez (2007)

Para que funcione un grupo de forma armoniosa debe contar con las siguientes características una de ellas es la cohesión se refiere a la unión física y emocional lo que permite sustentar la toma de decisiones, seguida de los roles son los trabajos que realiza cada grupo de personas lo que se debe conocer, aceptar y ejecutar; luego la adaptabilidad es donde el grupo se va adaptar a las nuevas condiciones, nuevos roles y reglas, favoreciendo la permeabilidad que permite al colectivo admitir experiencias de otras organizaciones y las ofrece para mejorarlas, por lo que se usa la comunicación siendo un medio asertivo que comparten los equipos y aportan sus experiencias, de igual forma en la afectividad los integrantes



van a mostrar sus sentimientos y emociones y por último la armonía que proporciona equilibrio emocional positivo entre las necesidades e intereses (Aguilar y Vargas, 2010).

La diferencia entre trabajo de equipo y grupo de trabajo. Para Gutiérrez (2014), define que el trabajo en equipo va hacia una meta común y está relacionado con todos los integrantes del equipo que eligen de mutuo acuerdo dedicar tiempo libre con la finalidad de cumplir una meta del mismo modo, cada miembro del equipo tiene el compromiso de realizar una tarea, puede avanzar en el proyecto. Mientras que el grupo de trabajo es un grupo organizado de personas enfocadas en un quehacer común, siendo un pequeño número de personas que asumen, cambian documentos y tareas con tolerancia a través de reglas establecidas las cuales cuentan con una destreza para administrar la comunicación interpersonal desde un ambiente de respeto recíproco y confianza.

Existe una diferencia entre grupo y equipo Robbins (1994), cabe señalar que el grupo está formado por dos o más individuos los cuales comparten información para lograr objetivos, y son de aportes individuales, mientras el equipo trabaja de forma coordinada hay una sinergia positiva por lo tanto se obtiene un aporte colectivo; siendo así que en las instituciones las personas se complementan esforzándose para lograr un fin común con objetivos definidos formándose así equipos de trabajo. El autor señala algunas diferencias entre grupos y equipos:

<b>GRUPO</b>	<b>EQUIPO</b>
La comunicación no tiene que tener necesariamente una direccionalidad.	La direccionalidad en la comunicación es una de las características más relevantes en la mayor cantidad de interacciones.
La comunicación no necesariamente se orienta a establecer un diálogo en búsqueda del consenso.	Salvo en casos muy puntuales la comunicación está orientada a diálogos en búsqueda del consenso.
Su construcción no se orienta al logro de resultados medurables.	Se constituye para el logro de resultados medurables.
La sensación de pertenencia (con referencia a sí mismo y a otros grupos) puede ser muy baja o alta.	Según la posibilidad que tiene el tipo de equipo en análisis, de ser posible se estimula la sensación de pertenencia. Favorece la integración y la orientación a resultados.
La pertinencia en relación con la tarea puede ser baja. El estilo de intervención del coordinador puede favorecer su desarrollo o no.	La pertinencia en relación con la tarea tiene que ser elevada. El equipo se constituye y tiene su sentido por y en la tarea.
La especialización individual no es un factor determinante para la tarea del grupo. En determinados casos la heterogeneidad de los integrantes se estimula.	La especialización individual y la coespecialización en equipos es un factor clave para realizar la tarea y elevar la productividad del equipo.
En algunos casos tienen un coordinador.	Salvo en el caso de la gestión de equipos denominados <u>autodirigidos</u> , estos tienen alguien que los conduce o dirige: gerente, director, etc.
Salvo la función del coordinador, en los integrantes, generalmente, no hay funciones definidas diferenciadas.	Aunque sean <u>polifuncionales</u> o interdisciplinarios, una clara definición de funciones, es característico de la operación de los equipos.
Desarrolla estrategias, tácticas y técnicas en forma explícita ocasionalmente. Desarrolla	Los roles varían en los integrantes en el devenir grupal. En ciertos grupos se favorece

Figura 3 Diferencias entre equipo y grupo. Tomado de Robbins (1994)

Diferencias entre gestores y líderes para las organizaciones solicitan personal que trabaje para salir adelante, este comprometida consigo misma, pero también deben contar con una persona (líder) que los guíe (Zalenznic 1977), las diferencias entre líderes y gestores o administradores son:

	<b>Gestores administrativos</b>	<b>líderes</b>
<b>Actitudes hacia las metas</b>	Los administradores tienden a adaptar actitudes impersonales a las metas	Los líderes adaptan una actitud activa y personal a las metas.
<b>Concepción del trabajo</b>	Los administradores actúan para limitar las opciones de búsqueda del cumplimiento de tareas específicas, por medio de combinaciones predeterminadas de personas y de ideas	Los líderes trabajan para desarrollar nuevos enfoques de viejos problemas y abrir temas a nuevas opciones.
<b>Relación con los demás</b>	Los administradores prefieren trabajar con la gente, evitan la actividad solitaria y relacionan a las personas de acuerdo con la función que desempeñan	Los líderes poseen más empatía y se preocupan de lo que los eventos y las decisiones significan para los participantes.
<b>Sentido del propio yo</b>	Los administradores son personalidades que nacen una vez y pertenecen al medio ambiente institucional	los líderes tienden a ser personalidades nacidas dos veces y separadas de su medio ambiente; pueden trabajar en organizaciones, pero nunca pertenecen a ellas.

Figura 4 Diferencia entre gestor administrativo y líder. Tomado de Zalenznic (1977)

Se emplea cinco estilos en cuanto a la toma de decisiones el primero es autocrático I utiliza la información disponible y las decisiones las toma la gerencia, segundo es el autocrático II para este tipo de decisión las que se toman en cuenta es de acuerdo a la información que se obtuvieron de los subordinados para resolver los problemas, tercero el consultivo I acá ya contamos con un gerente es el encargado de compartir información y a la vez recibe retroalimentación, el punto importante es que dicho gerente va tomar las decisiones que puede reflejar la participación de los subordinados o no, cuarto el consultivo II en esta situación el gerente comparte con su equipo de trabajo el problema, los cuales van aportar ideas y sugerencias y el que toma la decisión será el gerente y por último el grupo II es que analiza alternativas para llegar a un acuerdo con el gerente va hacer un miembro de dicho grupo (Moreno, 2014).

Los líderes son personas que saben a dónde van y cómo llegaron allí. Tienen valores como determinación. Todo esto convence a las personas porque no buscan el beneficio personal. Hacen que la misión sea importante y posible para que las personas sientan que su papel es importante y favorecen a otros que se sientan que están cumpliendo con lo suyo (Soria, 2014).

Según Moloney (1998), refiere hallar diversos rasgos del estilo del liderazgo y se reconocen de la siguiente manera: El líder autocrático es el refleja superioridad y espera que otros sigan su palabra; la participación, que permite el aporte que sus partidarios pueden expresar en la toma de decisiones; mientras líder laissez faire o un líder libre que permite que el grupo actúe libremente y establezca metas independientes; en cambio el líder instrumental es el que planifica, ordena, organiza y coordina las actividades de sus seguidores, y por ultimo un gran líder que decide su comportamiento en base a la opinión de la gente.

En cuanto a las dimensiones del trabajo en equipo Timothy Butler y James Waldroop (2004), referente a las dimensiones del trabajo de equipo esta relacionadas con la dimensión de influencia en este caso los profesionales aprecian el poder de persuasión, las habilidades de negociación y la energía que acumulan al tratar con información e ideas provechosas, en cuanto a la segunda dimensión es la

facilitación interpersonal que favorece la adaptación de nuevos aspectos, reconoce la comunicación y la colaboración entre el grupo lo que genera confianza entre ellos para poner en práctica proyectos, la tercera dimensión es la creatividad relacional logra que las personas se puedan comunicare a través de metáforas visuales y/o verbales y por último la dimensión del liderazgo en equipo las personas comparten con los demás disfrutan de trabajar en grupo y son dinámicas

De tal manera la dimensión influencia se basa en la persuasión para Butler y Waldroop (2004), señala que la persuasión, es considerada como una actividad en donde el líder trata de hacer una diferencia en el trabajo, creencias en otras personas, y transmite mensajes que son recibidos por la persona o por nadie.

Para Hilare (2011), el arte de la persuasión es esencial para tener aceptación en la mayor parte de nuestras vivencias y que la persuasión implica crear consenso en situaciones de desacuerdo o indiferencia, lo que facilita el desarrollo de ideas y planes de acción y la creación de objetivos comunes. Sin embargo, dicho autor refiere que los mejores persecutores tienen reglas y técnicas básicas que se complementan, y refuerzan entre sí. Estas técnicas se basan en: Primero no perder de vista la meta, este proceso debe comenzar con el concepto de la meta para la incorporación del grupo.

Segundo el evaluar los egos favorece conocer a las personas desde un punto inicial y de comprender como funciona los egos y así apaciguar o evitar otros egos, por lo que la gente necesita sentirse segura y de ser aceptadas para que acepten las nuevas ideas.

Tercero convertir las debilidades en ventajas, se debe descubrir algo que agrada a los demás, en ese momento el mensaje entregado debe ser aceptado, debe ser utilizado los primeros cinco minutos para que las personas se sientan cómodas, involucradas en el desarrollo de actividades, tomando en cuenta y no solo el contacto visual, sino acercándose a ellas.

Cuarto el reconocer la realidad de los demás adecuarla al objetivo para obtener un beneficio común, la escucha activa es importante por lo que uno se da cuenta de que se están abordando las preocupaciones, lo que lleva a una toma de

decisiones justa y responsable. Se debe buscar la conveniencia en diferentes opciones para tomar la decisión correcta, facilitando las cosas cuando las personas se unen para lograr una meta.

Quinto el apropiarse del lenguaje esto permite que las personas recuerden el producto o servicio ofrecido en el lenguaje emocional y se aseguran de que todos participen, porque las personas se sienten motivadas para actuar, toman decisiones, obtienen apoyo independiente y brindan números abiertos para confiar en él, convirtiéndose en aliados para dar una información correcta y oportuna; así mismo acude al apoyo de los indecisos; acá se debe evitar hipótesis para no crear incertidumbres que conlleve al fracaso, se debe permanecer en silencio cuando alguien objeta tus palabras, se debe usar el contacto físico para así convencer a la persona.

Y por último se tiene que encontrar la manera más sutil de afrontar las carencias y por lo que es necesario decir problemas, explicar los hechos con claridad, en caso apareciera se debe tomar en cuenta en alguna propuesta que se tenga, de tal forma se debe ser el propio especialista para superar gradualmente las carencias.

En esta dimensión también se incluye el factor poder que según Chilcote y Reese (2009), plantean que el poder es contradictorio, porque cuando no lo tienen se sienten víctimas, en caso de tenerlo se siente como una carga enorme que conlleva a la responsabilidad; en tal sentido el poder se define como la capacidad de realizar, lograr y movilizar; finalmente el poder y la influencia permiten lograr objetivos u metas y cumplir con la misión y/o tareas de la organización en la que se labora; favoreciendo el diseño, la entrega y administrar una extensa gama de servicios de un alto nivel de excelencia y liderazgo

Así mismo Huaylupo (2005), respecto al poder les permite a las organizaciones organizarse, unirse y alcanzar los objetivos comunes, de igual manera el poder es un requisito preliminar para la integración de los grupos humanos frente a las restricciones sociales como la desigualdad y la diversidad de intereses.

Rubio (2013), señala la presencia de cinco tipos de poder no obstante una sola persona frecuentemente ejecuta varios de ellos, como el poder legítimo o del

cargo, lo que implica que una persona pueda influir en sus subordinados; el poder experto de acuerdo al rango de competencia que puede tener una persona en el campo de conocimientos prácticos o otras habilidades que desarrollo, luego está el poder carismático y referencial cuando una persona es admirado en un grupo por sus ideas o por la forma de ser, por otro lado está el poder recompensa en las organizaciones se utiliza un sistema de recompensas a través de un líder para sus seguidores en lo económico y hasta lo psicológico, y el poder coercitivo se utiliza para sancionar o castigar que conduce al ocultamiento de informes y falsificación de otros, entre otros por el miedo.

El último aspecto considerado en esta dimensión es la capacidad, Latorre (2015), define que la capacidad son competencias cognitivas generales que se utiliza o se puede aprender por lo tanto la característica básica de la capacidad es la conciencia (cognitivo).

En cambio, Boni, (2010), En ese contexto, afirma que la capacidad representa las oportunidades reales que tiene una persona al tomar conciencia apoderándose en decisiones importantes valorando la vida, por lo que cada persona tiene su propia forma de ser y cada día va acumulando conocimientos y experiencias, llegando a la conclusión respecto a la creencia, el poder y la habilidad son importantes en el desarrollo de cada individuo y en éxito del trabajo en equipo en la organización.

Así mismo en la dimensión de facilitación interpersonal menciona que la gestión de funciones y procesos permite a un grupo de personas logre sus objetivos dentro de un ambiente amigable, cómodo y con un adecuado uso de los recursos y el tiempo; siendo el objetivo principal de la facilitación es ayudar al grupo entusiasta y comprometido a alcanzar sus metas definidas en las ambas partes (organización y personal) (Arce, 2012).

Para el psicólogo Carl Roger un pionero en el campo de la facilitación describe el papel como: El facilitado no es imponer verdades confeccionadas o controlar resultados, sino que debe tener la capacidad de ayudar al grupo de personas en participar en una conversación real y descubrir la naturaleza de sus problemas a

través de una comunidad respetuosa de actitudes y emociones con la finalidad de elegir los procesos y objetivos de forma colectiva e individual.

En la dimensión de comunicación Satz (2009), argumentó que es importante para las personas que realizan todos los días en diversas maneras es decir la forma de como transmitir e intercambiar información, existiendo un proceso dinámico, inevitable e irreversible debido a que se trasmite algo no se puede destruir es decir va en ambos sentidos de forma verbal y no verbal. Por último, el autor refiere que hay una comunicación interpersonal favorece las relaciones más profundas puesto que tiene como objetivo cambiar el comportamiento entre el transmisor y el destinatario del mensaje.

Otro aspecto a considerar en esta dimensión es la cooperación donde se facilita una serie de esfuerzos para cooperar en un lograr objetivos comunes, considerando como estrategia el trabajo en el campo de las relaciones humanas.

Adicionalmente tenemos las intervenciones de Heron (1975), es un modelo de seis intervenciones de facilitación dividido en dos categorías principales: En la primera considera a las intervenciones autoritarias que es de tipo normal, donde se dan consejos para ayudar a una persona, el tipo de información que sólo suma al conocimiento en forma de guía, y el tipo de contradicción, donde se pueden guardar las sugerencias. La segunda es una intervención de apoyo, donde se pretende una intervención catártica en el cual la persona exprese y supere sus sentimientos, otra donde se realizan preguntas para establecer atracción, y por ultimo la intervención de apoyo aumentar la confianza de la persona.

Mientras el modelo propuesto por Breson (2009), respecto a los facilitadores pueden realizarse con intervenciones en diferentes niveles sistémicos: en donde se discuten talleres de aprendizaje y desarrollo personal de un individuo; en donde la comunicación interpersonal es utiliza para resolver conflictos; por lo tanto los procesos efectivos del equipo se miden en el grupo, reingeniería del entorno organizacional para lograr la generalización y resolución de problemas cuando la red se presenta en el entorno social.

Los tipos de intervenciones en cuanto al proceso humano va dirigida a las personas en cuanto a la comunicación, el liderazgo las cuales les va ayudar a interactuar, en el técnico de estructura va dirigido a la tecnología y a las estructuras de las organizaciones, por último, el capital humano está vinculada con los recursos humanos, la gestión y la organización, elementos como la comunicación, cooperación y por último la intervención cada uno cumple una función para el desempeño en el trabajo en equipo que se ve influenciado en el progreso de la organización (García y Gonzales, 2010).

Para Fernández y Peralta (2014), considero que en la dimensión de creatividad cuenta con tres componentes cognitivos que están relacionados con la personalidad, donde el autor propone el modelo de los componentes y subcomponentes. De tal manera se representada como el éxito de una acción común a través de este modelo incluye componentes cognitivos, como el pensamiento divergente, el conocimiento general y el conocimiento específico, y tres componentes relacionados con la personalidad, como lealtad a la tarea, los motivos y tolerancia a la incertidumbre. Dicho autor menciona que la creatividad racional tiene dos componentes principales: el componente cognitivo y la personalidad y a su vez cuenta con subcomponentes que se engloba en el crecimiento personal y de la corporación.

<b>COMPONENTES COGNITIVOS</b>		
<b>1. PENSAMIENTO DIVERGENTE</b> – Fluencia – Flexibilidad – Elaboración – Originalidad – Reestructuración	<b>2. CONOCIMIENTO GENERAL Y PENSAMIENTO BASE</b> – Percepción y procesamiento de información – Pensamiento crítico y evaluativo – Razonamiento y pensamiento lógico – Pensamiento analítico y sintético – Memoria – Metacognición	<b>3. CONOCIMIENTO ESPECIFICO</b> – Creciente adquisición y dominio de conocimiento y destrezas en áreas específicas – Pericia
<b>COMPONENTES DE PERSONALIDAD</b>		
<b>4. COMPROMISO CON LA TAREA</b> – Selección – Concentración – Firmeza y persistencia	<b>5. MOTIVACION Y MOTIVOS</b> – Curiosidad – Necesidad de novedad – Dedicación y deber – Interés por el conocimiento y la comunicación	<b>6. APERTURA Y TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD</b> – Humor – Inconformidad – Capacidad para afrontar riesgos – Autonomía

Figura 5 Componentes y subcomponentes de la creatividad, adaptado del Modelo Componencial desarrollado por Urban (1995)



Así mismo Fernández y Peralta (2014), en cuanto al modelo de liderazgo referido por el autor House (1971) propone escoger el mejor estilo de liderazgo. Contamos con el director es aquel que facilita la estructura, se sugiere este tipo de líder con autoridad para los que poseen el control extremo, tienen baja capacidad, trabajos complejos donde los grupos de trabajo dan satisfacción a sus integrantes aquí la autoridad es fuerte. El líder solidario es considerado por sus seguidores por lo tanto no desean de un líder autocrático que mantenga el control interno, solo sería recomendable cuando la autoridad es baja, tareas simples o repetitivas y falta de cohesión en el grupo de trabajo.

El líder participativo involucra a otros en la toma de decisiones para enfrentar tareas complejas. El líder orientado busca el éxito y puede lograr un buen desempeño cuando los seguidores responden bien al liderazgo autocrático y los objetivos son desafiantes pero alcanzables. Este autor propone un modelo en el que el líder puede guiar y fomentar el trabajo en equipo hacia un objetivo compartido.

Para Sánchez (2016), cabe mencionar que en el ámbito de enfermería a Florence Nightingale es considerada la creadora de la escuela de enfermería en su modelo refiriendo en el cuidado del enfermero por el paciente y los aspectos psicológicos y ambientales relacionados con él, con énfasis en la observación de eventos. Así mismo Henderson otra teórica de enfermería afirma que el profesional de enfermería son las encargadas de ayudar a las personas sanas o enfermeras y lo realizan conjuntamente con el médico; por una parte, las enfermeras no tienen como función ser líderes, pero se pueden capacitar y comprender los conceptos de gerencia para lograr la ambición de la institución que se ha fijado.

Sin embargo, en los establecimientos de salud dedicadas a la atención ha reorganizado el trabajo clínico en equipos interprofesionales que se suman a la atención del paciente, por lo que las enfermeras han ampliado a trabajar con otros profesionales en equipo, de las cuales están son un motivo importante respecto a las relaciones interpersonales que tienen como finalidad un clima labora adecuado.

Según Moreno (2015), la atención al paciente se convierte en una tarea más compleja, que a menudo requiere un equipo de muchos especialistas, por lo que se vuelve más importante en las organizaciones de atención médica.

Bautista, Devesa, Guitart, Palma y Pérez (2008), creen que la enfermería es un trabajo complejo, por lo que no lo puede hacer una sola persona, por muy buen profesional que sea, cada profesional tiene un campo de actividad diferente al otro, pero si hacen tal trabajo que hacer un equipo por una razón. En estas circunstancias, es habitual animar al paciente a que se recupere.

Fernández, Flores y Rey (2009), considero que hay cuatro sistemas de distribución operativos en departamentos de hospitales, llamados modelos:

El modelo de asignación de Primary Nursing (López, 1998): Cada enfermera es responsable de un número de pacientes a los que debe cuidar adecuadamente mientras se encuentra hospitalizado. La importancia de este modelo es que el personal de enfermería va establecer una comunicación con el paciente, generar confianza lo que permite acudir en caso de duda, ocasionando mayor satisfacción y seguridad en el paciente. Esto se debe a que la enfermera ha adquirido conocimiento en el campo de control integral, motivación en el trabajo y satisfacción en los resultados lo que conlleva a un aumento de responsabilidad.

En el modelo de asignación por tareas, el profesional de enfermería se responsabiliza de las tareas específicas que se le han asignado, lo que es ventajoso en este modelo es la división de tareas por equipos, facilitando el control de los cuidados, de igual manera tiene algunas desventajas como no obtener una planificación integral de los cuidados, reduce creatividad, motivación, profesionalismo y el paciente no se siente seguro.

El modelo de asignación por equipos: se encarga en designar un grupo de pacientes a algunos especialistas dirigido por un líder es similar a la de asignación de tareas donde la enfermera jefa asigna una tarea o función a cada enfermera, el jefe es quien organiza el trabajo; formación entre los diferentes profesionales que forman el grupo, los beneficios de este modelo está que la actividad de cada individuo se aprovecha de manera óptima, la comunicación dentro del equipo es más fluida, las

relaciones interpersonales son mejores y la responsabilidad se comparte con el equipo. Pero también hay deficiencias, en la de contar con especialistas para la atención integral del paciente, la carga de trabajo muchas veces no se distribuye uniformemente, los turnos cambian, por lo que no se organiza el mismo equipo todos los días, por lo tanto, se llevará demasiado tiempo coordinar, autorizar y controlar el trabajo realizado.

El modelo de asignación por pacientes: la enfermera recibe un determinado número de pacientes por turno, tiene el compromiso del cuidado del paciente durante el turno de trabajo y después se transfiere a otro especialista, por lo tanto, la enfermera se responsabiliza de las actividades de un grupo de pacientes ingresados durante la jornada, ella administra sus tiempos, se tiene igualdad de la misma carga de trabajo y de pacientes, cabe señalar que este modelo facilita el trabajo en equipo.

Según Chiavenato (2000), definió el desempeño laboral es cualquier acción que una persona hace o realiza en respuesta a cualquier trabajo del que es responsable, y que es el medio en el que se basa la ejecución, por lo tanto, se define como las acciones significativas y observables que realiza una persona competente para contribuir a alcanzar dichos logros de la institución. El trabajador seguirá desarrollando sus destrezas, habilidades y cualidades para lograr resultados satisfactorios.

Para Arias (2010), considera los siguientes factores: Conocimiento, habilidad, personalidad y compromiso. En cuanto a la dimensión de conocimiento menciona Nonaka (1994), ha desarrollado una teoría de la generación de conocimiento y se basa en la interacción dinámica de dos dimensiones que es la transferencia de conocimientos, así como la transferencia entre diferentes niveles y la diferencia entre implícito y explícito se refiere a las principales formas de formación del conocimiento en las empresas: socialización, combinación, externalización e internalización.

Según Castañer y Camerino (1996), la dimensión de habilidad surge de la combinación de patrones de movimiento que involucran tanto al cuerpo en su totalidad como a segmentos específicos. Esta dimensión se basa en la composición filogenética de la especie humana, siendo transmitido por la herencia genética.

Para Leena y cols (2001), las habilidades se dividen en tres grupos: En el primer grupo engloba las habilidades sociales relacionadas con los demás, incluidas la comunicación, la confiabilidad y el trabajo en equipo. El segundo grupo incluye diversas formas de resolver el problema de aquellos pensamientos y el tercer grupo trata del manejo emocional permite controlar el estrés y mantener la calma para enfrentar lo que se presenta.

En la Dimensión de personalidad Eysenck (1994), desarrolló una teoría basada en el análisis factorial respecto a las respuestas a los cuestionarios prácticos obteniendo como resultado tres personalidades completamente independientes, entre ellos el neuroticismo que está representada por la estabilidad e inestabilidad emocional de las personas, es decir si un individuo es inestable emocionalmente va actuar con ansiedad, histeria y obsesión, a menudo reaccionan de forma exagerada, teniendo dificultad para regresar a su estado normal; sin embargo se cuenta con el otro extremo que es una persona justa, apaciguada y con un elevado grado de control emocional.

En cambio, los extrovertidos se distinguen por ser sociable, impulsivo, espontáneo, con vigor, entusiasta y con buena agudeza de ingenio, dicho autor refiere que existe una gran diferencia entre los extrovertidos y los introvertidos desarrollando un nivel exaltación cortical. De tal manera el psicoticismo se presenta la inestabilidad de las personas y se describen como violentos, agresivos está relacionada con los trastornos mentales.

Para Meyer y Allen (1991), hace referencia en la dimensión de compromiso el cual se divide en tres componentes diferenciados. Uno es el compromiso afectivo está relacionado con el nivel de afecto que tiene la persona hacia la empresa, segundo es el compromiso de pertenencia se caracteriza en que la empresa le pertenece a la persona por el cual no deja el trabajo y por último es el compromiso normativo y/o organizacional en donde el trabajador se apega a los beneficios brindado por la empresa, en donde surgen importantes componentes como la identificación de principios, objetivos comunes, el deseo de pertenecer y la lealtad de la institución.

Para Robbins (1999), define que el compromiso organizacional nos proporciona información de un trabajador respecto a su desempeño, donde se va evaluar el conocimiento, habilidad y desenvolvimiento.

El desempeño laboral se conceptualiza de cómo un empleado lleva a cabo sus deberes y responsabilidades durante la jornada laboral. Para las licenciadas profesionales de enfermería, su trabajo está relacionado con el cuidado y servicio a la comunidad. Por lo tanto, es importante que fortalezcan sus relaciones y valores, lo que permite evaluar su desempeño a través de su actitud hacia el cuidado del paciente, que es su principal fuente de atención (Castillo, 2013).

Las circunstancias que contribuyen en el desempeño laboral para la enfermera se ven afectadas en diferentes elementos como el aspecto sexo, edad, capacitación y motivación, agregados a la labor administrativa que corresponde aspectos como la supervisión, coordinación, factores económicos y factores sociales a través de la interrelación con los demás trabajadores y con el paciente (Gutiérrez y Quinteros, 2012).

Según Milkovich y Boudreau (2014), la evaluación del desempeño laboral de un trabajador está influenciada por una variedad de factores. Estos incluyen habilidades, capacidades, necesidades y cualidades relacionadas con el trabajo y la institución, que pueden afectar el comportamiento de los empleados en su desempeño. Las percepciones de equidad y las actitudes de otros empleados, así como sus opiniones sobre el trabajo, también pueden afectar el desempeño del trabajador.

Así mismo Gómez (2012), sugiere que es importante determinar qué áreas de trabajo son relevantes para evaluar el desempeño laboral y comparar qué tan cerca o lejos están de alcanzar las metas establecidas. Esto permite incrementar el potencial de las personas en la organización.

Por consiguiente, para evaluar el desempeño laboral se debe considerar aspectos importantes como la asistencia, puntualidad, la excelencia en su trabajo, el trabajo en equipo, siendo fundamental desarrollar instrumentos con instrucciones claras para la evaluación. De tal forma la información valiosa del desempeño de los

trabajadores permitirá la asignación de tareas, capacitar, promover, fomentar el trabajo en equipo, y la interrelación personal entre los jefes y sus empleados, así mismo evaluar el potencial de los trabajadores, motiva una alta productividad y la retroalimentación sobre lo evaluado y permitirá saber de lo que está pasando en la organización, de que los prepara para el futuro y crear estrategias que tiene que involucrar al empleado (Ramírez, 2014).

Según la Organización Mundial de la Salud (2012), la asistencia sanitaria, desde la perspectiva del paciente, depende del equipo multidisciplinario, de cómo se comunican sus miembros y de cómo abordan su trabajo. Por lo tanto, el paciente es quien determina la eficacia de la atención y el tratamiento. Estos equipos de atención médica trabajan juntos de manera dinámica, compartiendo el objetivo común de brindar servicios oportunos a los enfermos. Para lograr esto, deben contar con conocimientos especializados, habilidades y conocer su función y la de los demás. Además, deben cooperar en la toma de decisiones y actuar como una colectividad.

El trabajo en equipo y el desempeño laboral son fundamentales en el desarrollo de un establecimiento de salud y una organización. Los trabajadores deben tener en cuenta sus habilidades y metas para facilitar la integración en el grupo de trabajo y satisfacer sus necesidades de desarrollo personal, lo que se refleja en un buen desempeño laboral. El sistema de salud trabaja conjuntamente para lograr el objetivo común de brindar bienestar a la familia, persona y comunidad, ofreciendo atención de calidad con un buen trato humano. Esto satisface las necesidades de la comunidad y refleja que el desempeño laboral del profesional de enfermería está influenciado por estos factores.

### III. METODOLOGÍA

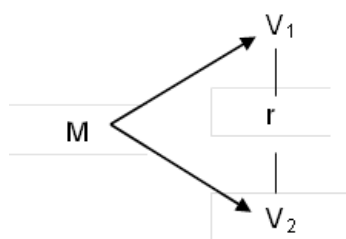
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es una investigación básica, correlacional, hipoteco deductivo porque utiliza el marco teórico, de acuerdo con el presente estudio se elabora un instrumento sólido, que permite ser de forma estructurada para obtener conocimiento científico, adicionalmente, utilizando herramientas que permitan Para estudiar el fenómeno en cuestión y evaluar el trabajo de campo, se ha desarrollado un instrumento que consta de 20 ítems para cada variable. Los datos recopilados se tabularán y procesarán utilizando el software estadístico SPSS-22 (Hernández, 2014).

Así mismo es cuantitativo porque considera un análisis numérico que permite establecer las hipótesis y luego contrarrestar con lo estadístico fundamentando el fenómeno, predicciones de resultado a través de argumentos teóricos y empíricos (Hernández y Mendoza, 2015).

El diseño de este estudio es descriptivo, transversal y no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se considera una investigación no empírica ya que se basa en la interacción de variables. Es correlacional descriptiva porque busca detallar las características, cualidades y rasgos de personas u otros objetos para su análisis. Su propósito final es la transformación, ya que busca identificar variables y evaluar la situación y dependencia de un evento.

Gráficamente se denota:



V<sub>1</sub>: Trabajo en equipo

V<sub>2</sub>: Desempeño laboral

M: Muestra de participantes

R: Relación.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual. Según Ander y Aguilar (2012), el trabajo en equipo se define como un grupo de personas que comparten un propósito común y son responsables de alcanzar las metas establecidas. Cada miembro del equipo se especializa en un área específica para contribuir al logro de lo planificado.

Definición operacional:

La variable de trabajo en equipo se examinará a través de sus dimensiones, que incluyen influencia, facilitación interpersonal, creatividad racional y liderazgo en equipo. Cada una de estas dimensiones tiene sus propios indicadores e ítems.

#### Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual. Milkovich y Boudreau (2014) Sostiene que el desempeño laboral se caracteriza por las cualidades y habilidades que cada persona posee al relacionarse con los demás y con la institución.

Definición operacional:

La variable de desempeño laboral se evaluará a través de sus dimensiones, que incluyen conocimiento, habilidades, personalidad y compromiso. Cada una de estas dimensiones tiene sus propios indicadores e ítems.

Se realizó la operacionalización de las variables ver en el anexo 2.

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población son los sujetos de estudio tienen características similares o similitudes en la investigación Valderrama (2013), está conformada por los profesionales de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Para López (2004) la muestra es una pequeña parte de la población representativa que está conformada por 55 enfermeras que tienen las características concordantes y susceptibles a ser estudiadas. El muestreo que se determina es no probabilístico, intencional y de criterio del asesor del estudio y del autor, debido a que la selección de los elementos a evaluar.



### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, se utilizó la encuesta como técnica para recopilar opiniones y percepciones sobre la variable en cuestión. El instrumento empleado fue un cuestionario para ambas variables y se aplicó una escala de tipo Likert.

### 3.5 Procedimientos

Instrumento 1: Cuestionario de trabajo en equipo

Nombre: Trabajo en equipo

Autor: Yessenia Edurne Fernández Villegas (2016)

Validado: Tamara Pando Ezcurra

Significación: El Cuestionario trabajo en equipo contiene cuatro dimensiones: Influencia, Facilitación interpersonal, Creatividad relacional y Liderazgo en equipo que evalúa la percepción del profesional de enfermería.

Extensión: El cuestionario contiene 20 ítems.

Duración: El tiempo para desarrollar el test es 15 minutos.

Puntuación: La escala de medición es Likert, las respuestas del personal de enfermería pueden ser emitidas a través de cada enunciado son las siguientes:

(1) Totalmente en desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Indeciso

(4) De acuerdo

(5) Totalmente de acuerdo

Instrumento 2: Cuestionario para Evaluar el desempeño laboral

Nombre: Desempeño laboral

Autor: Yessenia Edurne Fernández Villegas (2016)

Validado: Tamara Pando Ezcurra

Significación: El Cuestionario desempeño laboral contiene cuatro dimensiones: Conocimiento, Habilidades, Personalidad y Compromiso evalúa la percepción del profesional de enfermería.

Extensión: El cuestionario posee de 20 ítems.

Duración: El tiempo para desarrollar el test es 15 minutos.

Puntuación: se utilizará la escala de Likert, las respuestas por profesionales de enfermería pueden expresar ante cada pregunta son las que se enumeran:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Indeciso
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

### 3.6 Método análisis de datos

Se ha aplicado la estadística descriptiva o inferencial e inferencial ya que nos brindan información, presentan, describen, analizan e interpretan datos. Validez de contenido de las herramientas utilizadas: Trabajo en equipo y eficiencia en el trabajo a través del juicio de expertos. Para la presente investigación, las dos herramientas fueron validadas por la Dra. Tamara Pando Escurra, quien evaluó la claridad, la coherencia y la pertinencia, con lo que se confirmó que las dos herramientas son aplicables y, finalmente, el análisis de la cohesión interna del grupo de variables. Se utiliza mano de obra y rendimiento. trabajando, se realizó una prueba piloto con 55 personas, los datos fueron: trabajo en equipo el alfa de Cronbach 0, 862 y 0,847 en el desempeño laboral de acuerdo a los ítems de 20.

### 3.7 Aspectos éticos

Durante esta investigación, se siguieron las normas éticas y vigentes de la UCV. Se obtuvo información mediante un cuestionario anónimo, informando a todos los participantes. Para las referencias, se utilizó el formato APA de la 7ma edición. La información recopilada fue confiable y se mantuvo en reserva por el personal de enfermería.

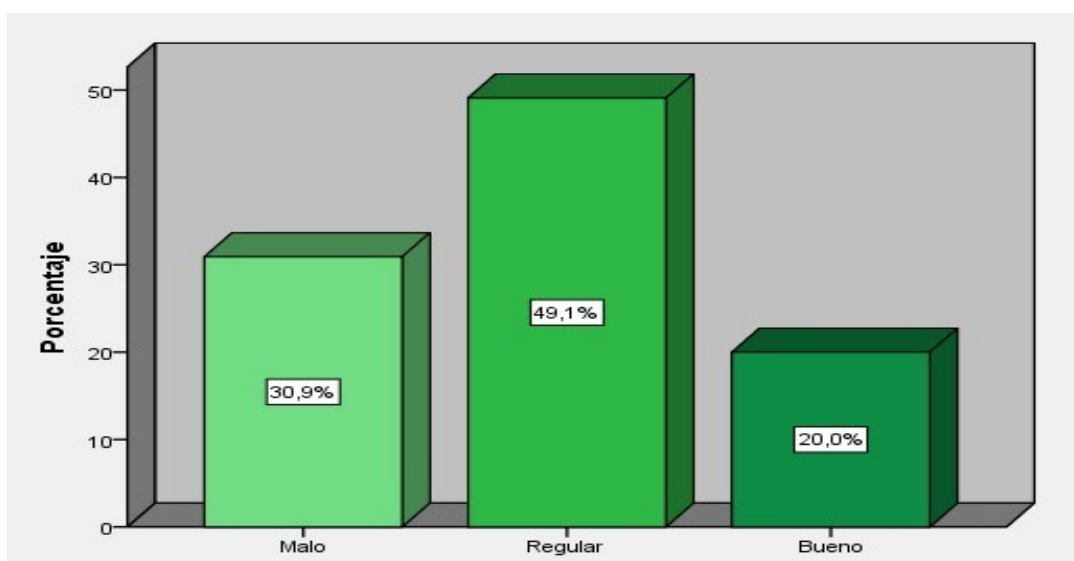
#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos de la variable trabajo en equipo

**Tabla 1**

*Descripción de los niveles de la variable trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	30,9
	Regular	27	49,1
	Bueno	11	20,0
	Total	55	100,0



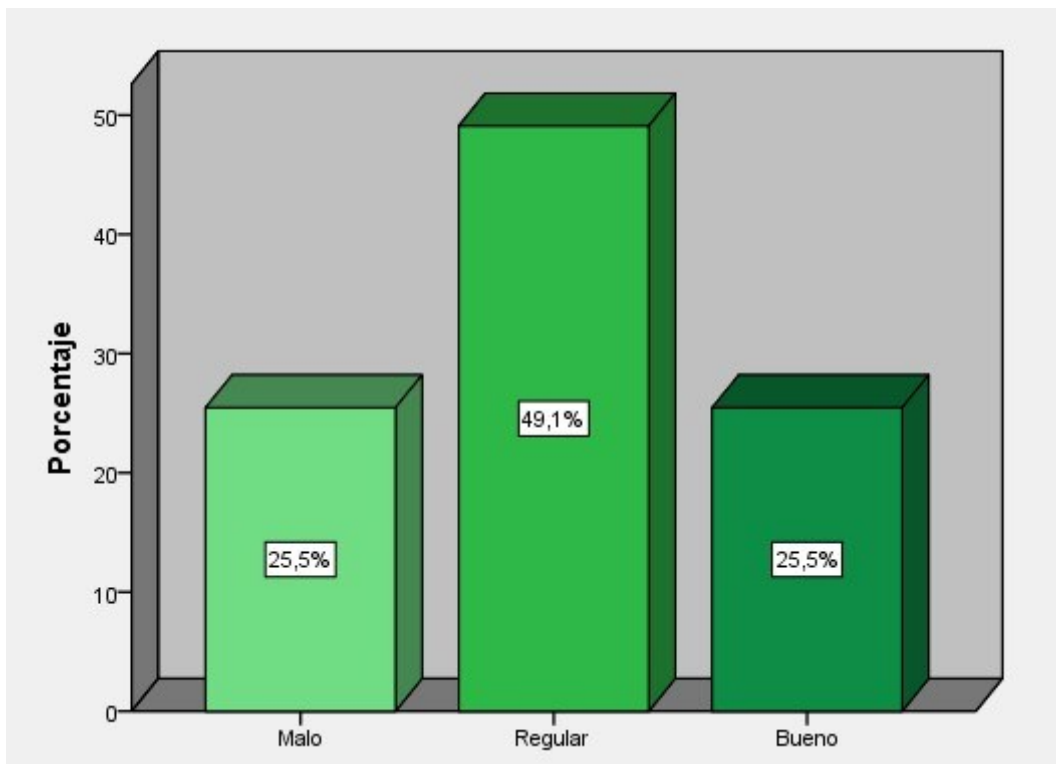
*Figura 6* Porcentajes de la variable trabajo en equipo

Según los datos, el 30,9% de los encuestados considera que el trabajo en equipo está en un nivel malo, mientras que el 49,1% lo califica como regular y el 20% lo considera bueno.

**Tabla 2**

*Descripción de la dimensión Influencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	25,5
	Regular	27	49,1
	Bueno	14	25,5
	Total	55	100,0



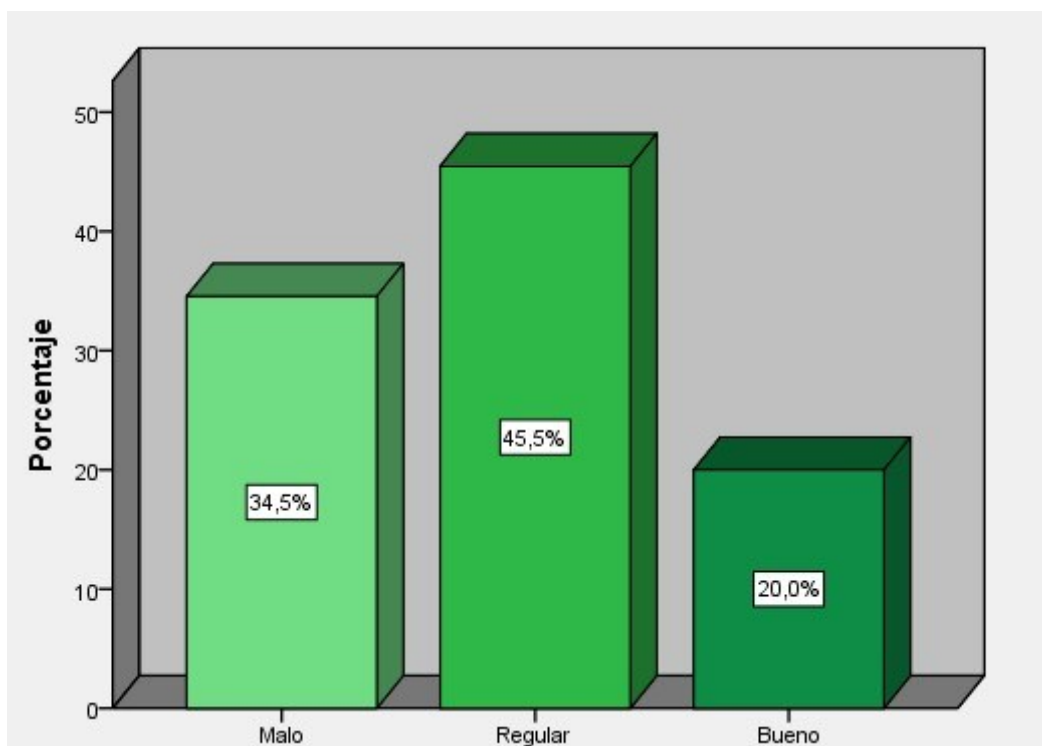
*Figura 7* Porcentajes de la dimensión Influencia

De acuerdo con los datos presentados, el 25.5% de los profesionales de enfermería considera que la dimensión de influencia está en un nivel bajo, mientras que el 49,1% la califica como regular y el 25,5% la considera buena.

**Tabla 3**

*Descripción de la dimensión facilitación interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	19	34,5
	Regular	25	45,5
	Bueno	11	20,0
	Total	55	100,0



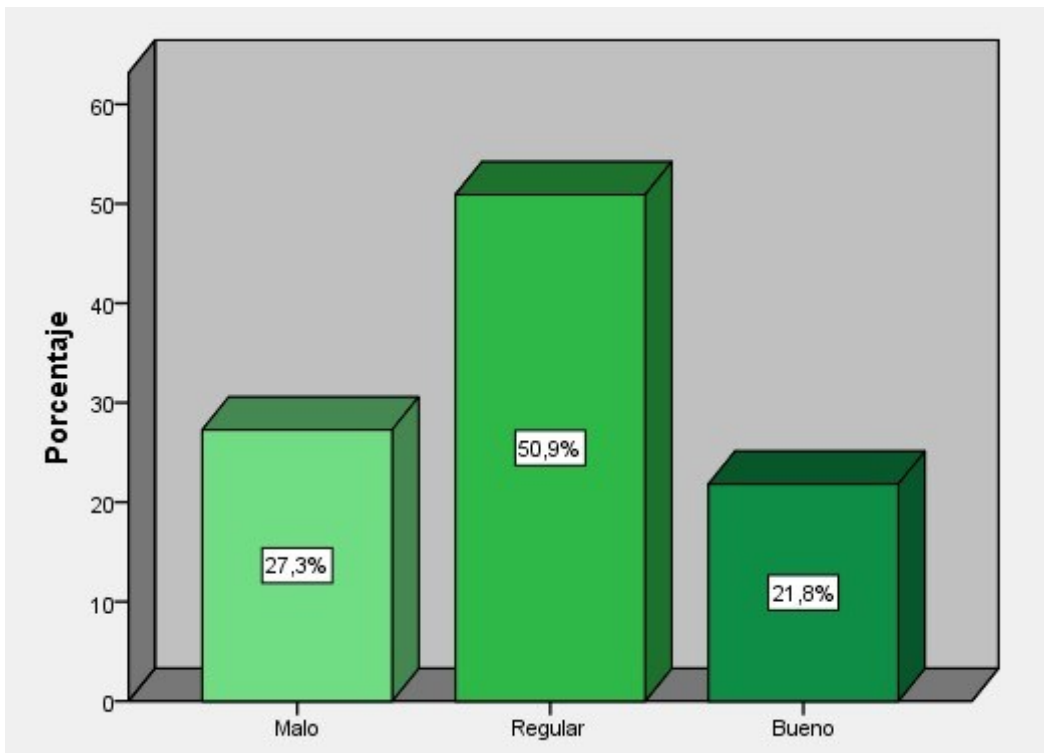
**Figura 8** Porcentajes de la dimensión facilitación interpersonal

En cuanto a la dimensión de facilitación interpersonal, los datos indican que el 34.5% de los encuestados la califica como mala, el 45,5% la considera regular y el 20% la valora como buena.

**Tabla 4**

*Descripción de la dimensión creatividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	27,3
	Regular	28	50,9
	Bueno	12	21,8
	Total	55	100,0



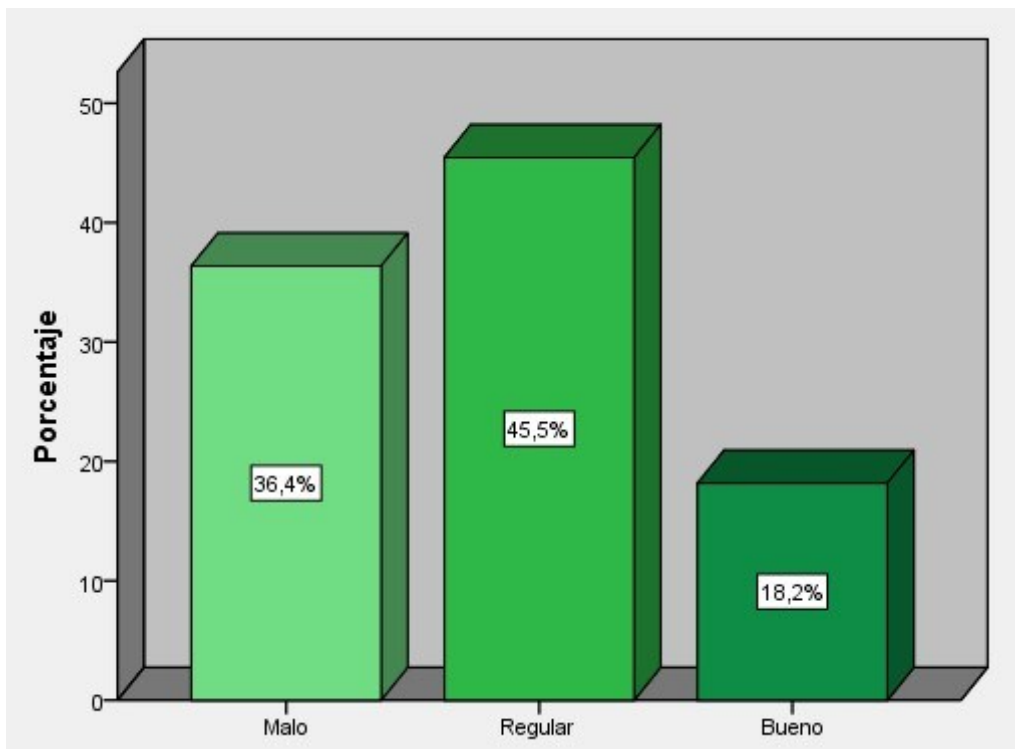
*Figura 9* Porcentajes de la dimensión creatividad

En la dimensión de creatividad, los datos muestran que el 27,3% de los encuestados la califica como mala, el 50,9% la considera regular y el 21,8% la valora como buena.

**Tabla 5**

*Descripción de la dimensión liderazgo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	36,4
	Regular	25	45,5
	Bueno	10	18,2
	Total	55	100,0



*Figura 10* Porcentajes de la dimensión liderazgo en equipo

Según los datos presentados, el 36,4% de los encuestados considera que el liderazgo en equipo está en un nivel malo, mientras que el 45,5% lo califica como regular y el 18,2% lo considera bueno.

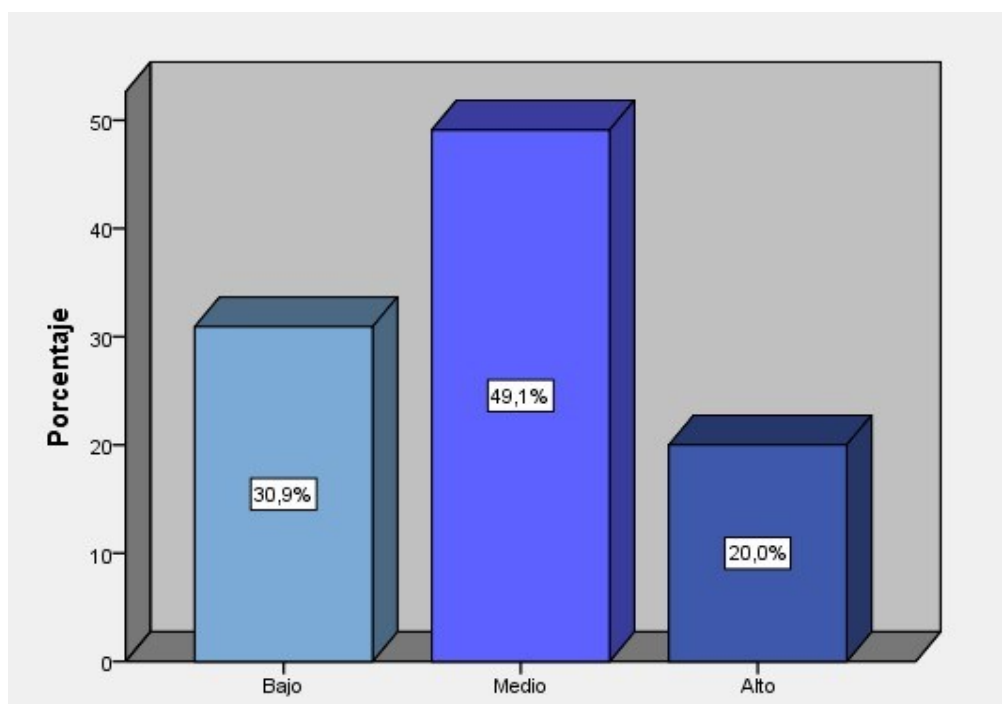
**Tabla 6**

*Descripción de la variable desempeño laboral*

---

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	30,9
	Medio	27	49,1
	Alto	11	20,0
	Total	55	100,0

---



*Figura 11* Porcentajes de la variable desempeño laboral

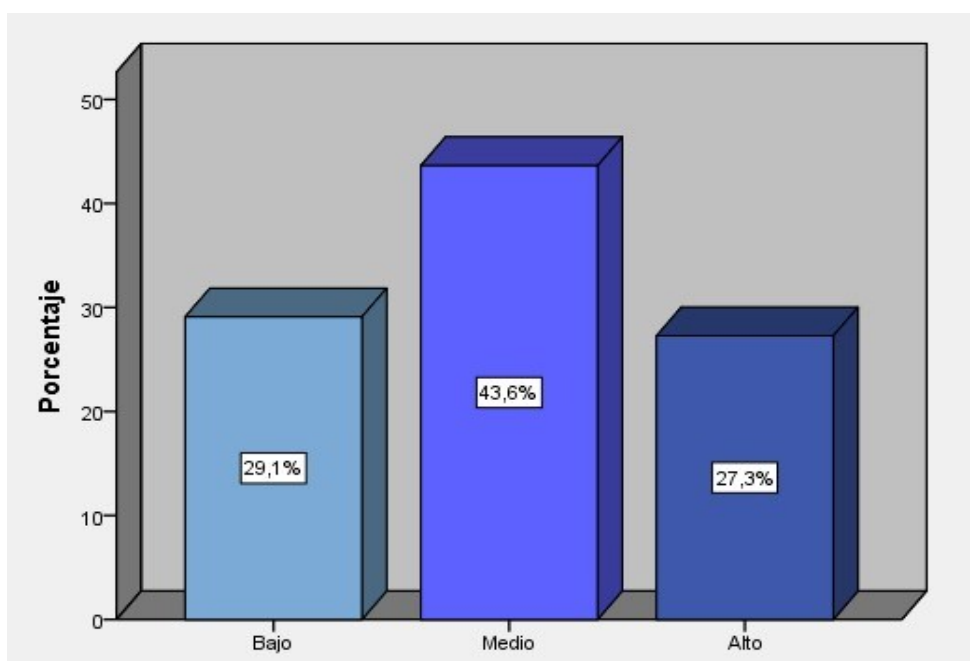
En relación al desempeño laboral, los datos indican que el 30,9% de los encuestados lo califica como malo, el 49,1% lo considera regular y el 20% lo valora como bueno.



**Tabla 7**

*Descripción de la dimensión conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	29,1
	Medio	24	43,6
	Alto	15	27,3
	Total	55	100,0



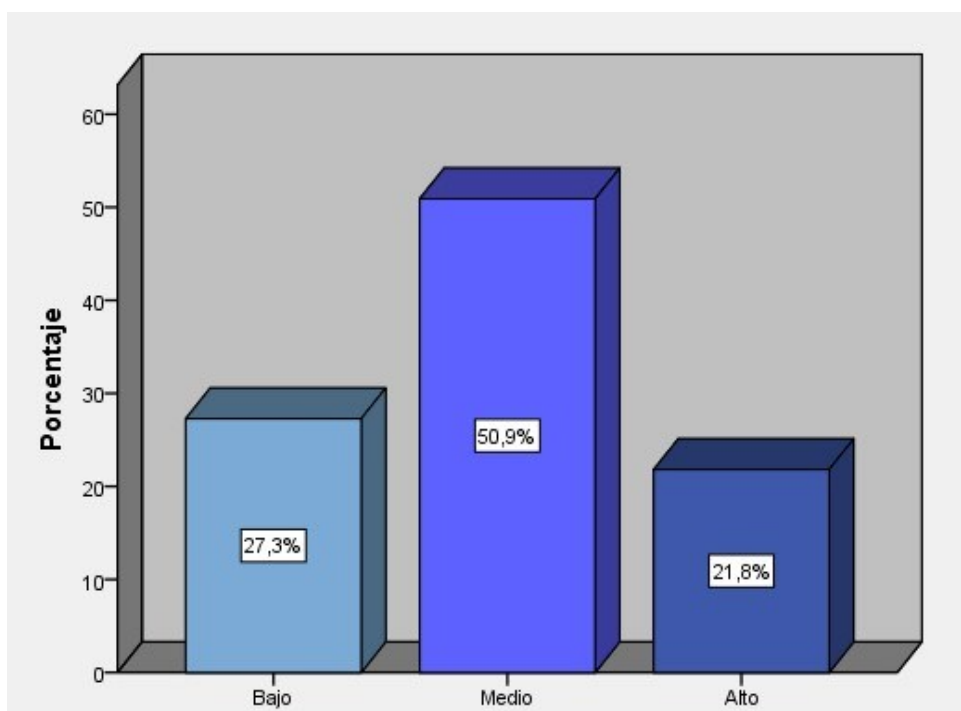
*Figura 12* Porcentajes de la dimensión conocimiento

De acuerdo con los datos presentados, el 29,1% de los encuestados considera que la dimensión de conocimiento está en un nivel malo, mientras que el 43,6% la califica como regular y el 27,3% la considera buena.

**Tabla 8**

*Descripción de la dimensión habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	27,3
	Medio	28	50,9
	Alto	12	21,8
	Total	55	100,0



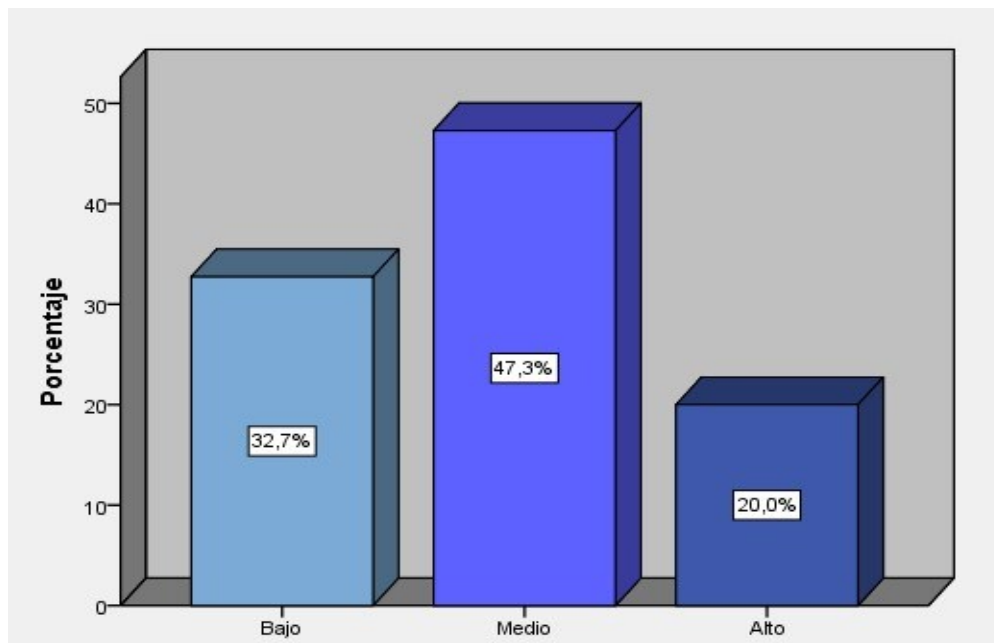
*Figura 13* Porcentajes de la dimensión habilidades

En cuanto a la dimensión de habilidades, los datos indican que el 27,3% de los encuestados la califica como mala, el 50,9% la considera regular y el 21,8% la valora como buena.

**Tabla 9**

*Descripción de la dimensión personalidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	32,7
	Medio	26	47,3
	Alto	11	20,0
	Total	55	100,0



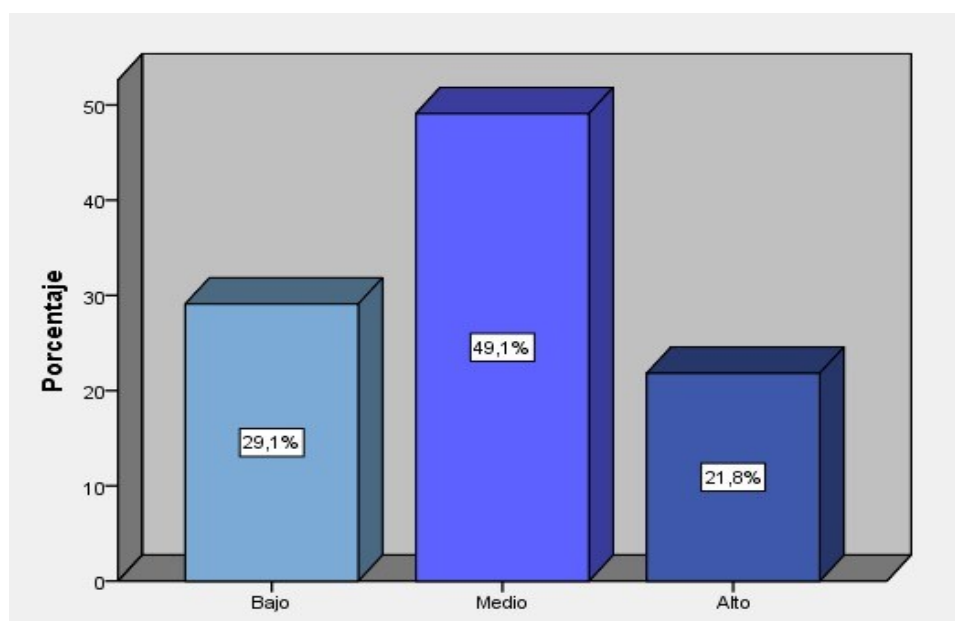
*Figura 14* Porcentajes de la dimensión personalidad

En la dimensión de personalidad, los datos muestran que el 32,7% de los encuestados la califica como mala, el 47,3% la considera regular y el 20% la valora como buena.

**Tabla 10**

*Descripción de la dimensión compromiso*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	29,1
	Medio	27	49,1
	Alto	12	21,8
	Total	55	100,0



*Figura 15* Porcentajes de la dimensión compromiso

Los datos presentados muestran que el 29,1% están en un nivel malo en cuanto a la dimensión compromiso, el 49,1% lo considera en un nivel regular y el 21,8% en un nivel bueno.

Para contrastar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman. Se eligió un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$  y se aplicó la siguiente regla de decisión: si  $\rho < \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; si  $\rho > \alpha$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis general

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

**Tabla 11**

*Correlación* entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral

			Trabajo en equipo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados indican que existe una correlación positiva significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de ,864\*\* y un  $\rho = 0,000 < 0,05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

### Hipótesis específica 1

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con los conocimientos de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo con los conocimientos de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

**Tabla 12**

*Correlación entre las variables trabajo en equipo y la dimensión conocimiento*

		Trabajo en	
		Equipo	Conocimiento
Rho de Spearman Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Conocimiento	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según los resultados, existe una correlación positiva significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de ,729\*\* y un  $\rho = 0,000 < 0,05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y los conocimientos de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

## Hipótesis específica 2

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación. significativa entre el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

**Tabla 13**

*Correlación entre las variables trabajo en equipo y la dimensión habilidades*

		Trabajo en		
		Equipo Habilidades		
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Habilidades	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados muestran que hay una correlación positiva significativa entre la variable en trabajo en equipo y desempeño laboral, con un Rho de Spearman = ,763\*\* con un  $p = 0,000 < 0,05$  por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

### Hipótesis específica 3

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

**Tabla 14**

*Correlación entre las variables trabajo en equipo y la dimensión personalidad*

		Trabajo en		
			Equipo	Personalidad
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Personalidad	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según los resultados, existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con un valor de Rho de Spearman de ,791\*\* y un valor de  $p$  de 0,000 <0,05. Esto lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar que hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y la personalidad de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016.



#### Hipótesis específica 4

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el compromiso de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el compromiso de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

**Tabla 15**

Correlación entre las variables trabajo en equipo y la dimensión compromiso

		Trabajo en		
			Equipo	Compromiso
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los datos indican que hay una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, con un valor de Rho de Spearman de ,778\*\* y un valor de p de 0,000 <0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el compromiso de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La investigación mostró una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Según Guerrero, et al (2010), una evaluación y clasificación de los profesionales mejoró su desempeño y les dio más seguridad para tomar decisiones. Por otro lado, Cárdenas, Velasco y Fabela (2012) encontraron que el desempeño laboral está relacionado con el género, la toma de decisiones, el liderazgo y el salario.

Según Laredo (2013), el trabajo en equipo está en un nivel óptimo, lo que es corroborado por Olivera y Ravillet (2012), quienes enfatizan la importancia de tener objetivos compartidos y planificar el trabajo en equipo. Moreno (2015) ya había mencionado la necesidad de tener un equipo de profesionales para proporcionar una atención adecuada al paciente, algo que está siendo adoptado por varias organizaciones en el ámbito de la salud. Además, el desempeño se evalúa mediante acciones observables en las que el trabajador muestra sus habilidades, capacidades y conocimientos.

Las hipótesis específicas mostraron una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y las dimensiones de conocimiento, habilidades, personalidad y compromiso de la variable desempeño laboral. Según Paucara (2012), el trabajo en equipo debe tener metas claras y una distribución de roles basada en los conocimientos y habilidades de cada persona. Lucas (2012) destaca la importancia de tener una formación científica y técnica para lograr un buen desempeño, lo que está relacionado con la dimensión de conocimiento trabajada en esta investigación.

Según Guerrero, López, Fajardo, Rodríguez y Rosero (2010), es importante tener un dominio de habilidades y competencias para lograr un desempeño adecuado. Barón (2013) menciona que hay factores extrínsecos como la remuneración, supervisión y seguridad laboral, y factores intrínsecos como la identificación con el trabajo y el logro de metas y propósitos, que influyen en el desempeño laboral.

Esta investigación realizó un riguroso análisis estadístico inferencial utilizando el estadístico Rho Spearman, que reveló una relación significativa entre las variables de trabajo en equipo y desempeño laboral. Los datos se procesaron utilizando el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,862 para el trabajo en equipo y 0,847 para el desempeño laboral.

En el servicio de la unidad de cuidados intensivos, los resultados mostraron que el trabajo en equipo de los profesionales de enfermería es regular, ya que coordinan y colaboran con otros equipos de salud. Esto influye en su desempeño laboral, que también es regular.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados presentados y los objetivos planteados en la presente investigación se concluye que:

Primera:

El objetivo general de la investigación fue determinar si existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,864\*\* con un valor de  $p$  de 0,000 <0,05, lo que indica que sí existe una relación significativa entre estas variables.

Segunda:

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y los conocimientos de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,729\*\* con un valor de  $p$  de 0,000 <0,05, lo que indica que sí existe una relación significativa entre estas variables.

Tercera:

Con respecto al segundo objetivo específico, se encontró que hay una relación significativa entre el trabajo en equipo y las habilidades de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,763\*\* con un valor de  $p$  de 0,000 <0,05, lo que demuestra que existe una relación significativa entre estas variables.

Cuarta:

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la personalidad de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,791\*\* con un valor

de  $p$  de  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que sí existe una relación significativa entre estas variables.

Quinta:

Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico, se estableció que existe una correlación significativa entre el trabajo en equipo y el compromiso de enfermería en la Uci Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en 2016. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $,778^{**}$  con un valor de  $p$  de  $0,000 < 0,05$ , lo que evidencia una relación significativa entre estas variables.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al Director del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión:

Primera:

Seguir fomentando el trabajo en equipo, ya que es esencial para alcanzar un buen desempeño laboral y asegurar el bienestar del paciente.

Segunda:

Continuar capacitando al personal de enfermería para que obtenga nuevos conocimientos y esté a la vanguardia de los nuevos avances tecnológicos y del buen uso de los materiales brindando atención de calidad con trato humanizado al paciente.

Tercera:

No todo personal de enfermería en cuanto a la personalidad, cada persona es unánime por lo que el actuar en un trabajo de equipo influye mucho en cómo es la relación entre compañeros recomendamos al profesional de enfermería continúe haciendo un buen trabajo en equipo un buen cuidado al paciente.

**Cuarta:**

Se recomienda al profesional de enfermería que continúe siendo un equipo dinámico que le guste trabajar en equipo que se siente comprometido con la comunidad, familia y persona, ya que sabemos que ellos son los pilares de la salud.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J. et al (2010) Trabajo en equipo. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C*
- Arias Galicia, F. (2001). Administración de recursos humanos para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A*
- Alles, M. A. (2007). Desempeño por competencia: evaluación 360°. Buenos Aires: Granica. Ediciones Granica S.A.*
- Barón. (2013). Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención. Chiclayo, Lambayeque, Perú.*
- Bautista, E. D. (s.f.). <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/1/2008>.*
- Cárdenas, Velasco y Fabela. (2012). Desempeño laboral del personal de enfermería. Toluca, Mexico.*
- Chiavenato, Idalberto (2000). "Administración de Recursos Humanos". Colombia. Mc Graw Hill.*
- Dyer G., Willam. "Formación de equipos: Problemas y alternativas". Addison-Wesley Iberoamericana y Sistema Técnico de Edición. 2da. Edición, 1998.*
- ed.), Human Factors Review (Santa Monica: Human Factors Society), 285-323*
- Fernández., M. T. (2014-2015). Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería, según los distintos modelos de organización de enfermería. Obtenido de [http://academica-  
e. navarra.es/bitstream/handle/2454/18587/Mar%C3%ADa%20Teresa%20Moreno%20Fern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1](http://academica-<br/>e. navarra.es/bitstream/handle/2454/18587/Mar%C3%ADa%20Teresa%20Moreno%20Fern%C3%A1ndez.pdf?sequence=1).*
- Gómez, A. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. Obtenido de <http://eprints.rclis>*

- Guerrero, López, Fajardo, Rodríguez y Rosero. (2010). *Desempeño del profesional de enfermería en el área asistencial en una Institución de Salud de la ciudad de Pasto Mariño*. Unimar.
- Gutiérrez Callata, L. S. *Condiciones de trabajo relacionado con la actitud hacia el trabajo en equipo de enfermeras microredes de salud de los distritos de Cerro Colorado, Cayma y Yura*. Arequipa–2013.
- Hernandez. et al. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial MCGRAWHILL.
- Juan, H. A. (2005). [www.eap.ucr.ac.cr/index.php/profesores/.../26-juan-huaylupoalcazar? 69: el...poder...](http://www.eap.ucr.ac.cr/index.php/profesores/.../26-juan-huaylupoalcazar?69:el...poder...)
- Lucas. (2012). *El Trabajo en Equipo: un estudio de caso en la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Meléndez de Lorca*. Murcia, Murcia, España.
- Melo. (2013). *Liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral*. Lima, Lima, Perú.
- Moreno. (2014 - 2015). *Análisis del trabajo en equipo entre enfermeras y auxiliares de enfermería*. Navarra, Navarra, España.
- Olivera y Ravillet. (2012). *El trabajo de Equipo desde la percepción del profesional de salud servicio neonatología Hospital Almanzar Aguinaga*. Chiclayo, Lambayeque, Perú.
- Ortega Padilla, K. J. (2016). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II EsSalud Huánuco-2016*.
- Paucara Condori, M. (2012). *Factores laborales influyentes del trabajo en equipo de enfermería; servicios de cirugía del hospital de clínicas gestión 2011. Tesis para optar el Grado de Maestría en Enfermería Médico Quirúrgico*. La Paz, Bolivia.
- Queipo, Beatriz y Useche, María Cristina. (2002). <http://www.redalyc.org/html/280/28080308/>.



- Ramírez Amado, a. (2014). <https://es.scribd.com/document/349921845/Capacitaciony-Desempeno-Laboral-Antonio-Ramirez-Amado>.
- Ribbeck, J. S. (2009). <http://www.mailxmail.com/curso-gruposorganizaciones/definiciones-equipo>.
- Ros, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Barcelona, Barcelona, España.
- Robbins, S. *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. 2009. [acceso 16 de mayo de 2013]; Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)* 8va. ed. Mexico: Pearson Educación.
- Rubio Mahecha, L. (2013). <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4492/10207576292013.pdf>.
- Thofehrn, M. B., López Montesinos, M. J., Amestoy, S. C., Porto, A. R., Bettin, A. C., Fernández, H. N., ... & Marzena, M. (2014). Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia/España. *Enfermería Global*, 13(36), 223-237.
- Tendencia naturalista de enfermería, 2006, (5 páginas), Disponible en URL: <http://www.buenastareas.com/temas/tendencia-naturalista-de-enfermeria/0>, Consultado noviembre 26 de 2016.
- Ventajas y Desventajas de trabajar en equipo, 2009, (5 páginas), Disponible en <http://www.buenastareas.com/ensayos/Ventajas-Y-Desventajas-De-TrabajarEn/978937.html>, Consultado noviembre 29 de 2016.

## Anexos

### Matriz de consistencia

**Título:** Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral de Enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona el</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016</p> <p>No existe relación significativa entre el trabajo en</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Influencia</p> <p>Facilitación interpersonal</p> <p>Creatividad relacional</p> <p>Liderazgo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persuasión</li> <li>• Poder</li> <li>• Capacidad</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Intervenciones</li> <li>• Componentes Cognitivo</li> <li>• Componentes de Personalidad</li> <li>• Directivo</li> <li>• De apoyo</li> <li>• Participativo</li> <li>• Orientado a logros</li> </ul>	<p>Dicha investigación es básica se ha empleado métodos correlacional, hipotético – deductivo.</p> <p>El diseño del estudio fue de tipo no experimental, corte transversal y descriptiva correlacional.</p> <p>La población y muestra son el profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel</p>

<p>trabajo en equipo con los conocimientos de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo con los conocimientos de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016</p>	<p>equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con los conocimientos de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Personalidad</p> <p>Compromiso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tácito</li> <li>• Explícito</li> <li>• Pensamiento</li> <li>• Social</li> <li>• Emociones</li> <li>• Neuroticismo</li> <li>• Extraversión</li> <li>• Psicoticismo</li> <li>• Identificación</li> <li>• Membresía</li> <li>• Lealtad</li> </ul>	<p>Alcides Carrión que consta de 55 enfermeras.</p> <p>El instrumento utilizado es un cuestionario de 20 ítems de cada variable.</p> <p>Las cuales a su vez serán tabulados y procesado la información se obtiene la data usando el software SPSS-22.</p>
--	---	---	--------------------------	--	---	---

<p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016?</p>	<p>Carrión 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional</p>	<p>Carrión 2016</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con las habilidades de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional</p>				
<p>¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con el compromiso de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016?</p>	<p>Daniel Alcides Carrión 2016</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo con el compromiso de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional</p>	<p>Daniel Alcides Carrión 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con la personalidad de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional</p>				

	Alcides Carrión 2016.	Daniel Alcides Carrión 2016. Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con el compromiso de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016.				
--	-----------------------	---	--	--	--	--

## Anexo 02: Operacionalización de variables

**Tabla 1 Operacionalización de la variable trabajo en equipo**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persuasión</li> <li>• Poder</li> <li>• Capacidad</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Totalmente de acuerdo (5)	Bueno
			De acuerdo (4)	Regular
			Indeciso (3)	Malo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Facilitación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Intervenciones</li> </ul>	6, 7, 8, 9,10	Totalmente de acuerdo (5)	Bueno
			De acuerdo (4)	Regular
			Indeciso (3)	Malo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Creatividad relacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Componentes Cognitivo</li> <li>• Componentes de Personalidad</li> </ul>	11, 12, 13, 14 15	Totalmente de acuerdo (5)	Bueno
			De acuerdo (4)	Regular
			Indeciso (3)	Malo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Liderazgo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directivo</li> <li>• De apoyo</li> <li>• Participativo</li> <li>• Orientado a logros</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	Totalmente de acuerdo (5)	Bueno
			De acuerdo (4)	Regular
			Indeciso (3)	Malo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	

**Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Niveles</b>
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tácito</li> <li>• Explícito</li> </ul>	1,2, 3, 4, 5	Totalmente de acuerdo (5)	Alto
			De acuerdo (4)	Medio
			Indeciso (3)	Bajo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento</li> <li>• Social</li> <li>• Emociones</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	Totalmente de acuerdo (5)	Alto
			De acuerdo (4)	Medio
			Indeciso (3)	Bajo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuroticismo</li> <li>• Extraversión</li> <li>• Psicoticismo</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15	Totalmente de acuerdo (5)	Alto
			De acuerdo (4)	Medio
			Indeciso (3)	Bajo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación</li> <li>• Membresía</li> <li>• Lealtad</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	Totalmente de acuerdo (5)	Alto
			De acuerdo (4)	Medio
			Indeciso (3)	Bajo
			En desacuerdo (2)	
			Totalmente en desacuerdo (1)	

### Anexo 03: Instrumentos

Cuestionario sobre la variable trabajo en equipo

Sra.(ta), se pide su colaboración contestando esta encuesta con sinceridad y veracidad, es anónima, se garantiza la total seguridad y confiabilidad de los datos, que serán usados específicamente con fines científicos. Marque con una X la repuesta que usted considere, agradezco su colaboración.

#### TRABAJO EN EQUIPO

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>Influencia</b>						
1	¿Existe interacción entre los miembros cuando realizan trabajo en equipo que usted integra?					
2	¿Existe capacidad de recibir sugerencias, en el grupo de trabajo en equipo que usted integra?					
3	¿Existen objetivos y/o metas comunes y compatibles dentro el trabajo en equipo que usted integra?					
4	¿Considera que brindar aportes y toma de decisiones influye en las tareas asignadas en el trabajo en equipo que usted integra?					



5	¿Considera que el nivel de remuneración que percibe es un factor que influye en las actividades desarrolladas dentro el Trabajo en Equipo que usted compone?					
---	--	--	--	--	--	--

<b>Facilitación interpersonal</b>						
6	¿Considera que existe disposición de colaboración e intercambio de conocimientos y destrezas dentro el trabajo en equipo que usted integra?					
7	¿Considera que al trabajar en equipo colaboran entre sí para elaborar un plan común de intervención?					
8	¿Considera que la experiencia laboral obtenida favorece el trabajo en equipo que usted integra?					
9	¿Considera que existe comunicación y buenas relaciones interpersonales en el trabajo de equipo que usted integra?					

10	¿Considera que existe un ambiente propicio en el trabajo en equipo que usted integra?					
<b>Creatividad relacional</b>						
11	¿Los colaboradores que componen su grupo de trabajo en equipo cuentan con roles consensuadas y normas establecidas?					
12	¿Existe lluvia de ideas para solucionar los problemas en reuniones de trabajo?					
13	¿Considera que toman en cuenta tu opinión durante el trabajo en equipo?					
14	¿Considera que existe cohesión y compromiso para alcanzar los objetivos del trabajo en equipo que usted integra?					
15	¿Considera que existe innovación y creatividad en las tareas asignadas en el trabajo en equipo que usted integra?					
<b>Liderazgo en equipo</b>						
16	¿Considera que un buen líder tiene la capacidad de dirigir durante el trabajo en equipo que usted integra?					
17	¿Considera que existe un adecuado liderazgo					

	dentro el trabajo en equipo que usted integra?					
18	¿Considera que un buen líder impulsa la comunicación y da solución oportuna y efectiva individual y colectiva?					
19	¿Considera que un buen líder asigna los trabajos y tareas en forma ecuánime?					
20	¿Considera que un buen líder capacita y fortalece a los integrantes del grupo que usted integra?					

### Cuestionario sobre la variable desempeño laboral

Sra. (ta), se pide su colaboración contestando esta encuesta con sinceridad y veracidad, es anónima, se garantiza la total seguridad y confiabilidad de los datos, que serán usados específicamente con fines científicos. Marque con una X la respuesta que usted considere, agradezco su colaboración.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>Conocimiento</b>						
1	¿Sus compañeros dominan los conceptos, métodos y técnicas en el desempeño laboral?					
2	¿En el centro de trabajo que usted labora le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar?					
3	¿En su centro de trabajo la capacitación es constante y favorece a un buen desempeño laboral?					
4	¿Ha tenido la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional en su centro de trabajo?					
5	¿Conoce las normas y procedimientos internos en el servicio donde labora?					

<b>Habilidades</b>						
6	¿EL personal que labora cuenta con las habilidades y destrezas para actuar en situaciones de emergencia durante la jornada laboral?					
7	¿Desarrolla alternativas de acción y aprovechamiento de recursos?					
8	¿Cuenta con las herramientas necesarias en el servicio que usted labora?					
9	¿El centro donde labora cuenta con un ambiente adecuado para el desarrollo de habilidades y destrezas?					
10	¿Cuenta con información suficiente para resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo en el trabajo?					
<b>Personalidad</b>						
11	¿Sus compañeros de trabajo le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional?					
12	¿Piensa que un trabajo fijo es importante para usted y/o familia?					
13	¿Piensa que sus compañeros de trabajo tienen la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal?					

14	¿En su centro de trabajo existe compañerismo?					
15	¿Piensa que su trabajo le satisface?					
<b>Compromiso</b>						
16	¿Tus compañeros de trabajo se identifican con el servicio?					
17	¿Tus compañeros respetan las normas del servicio?					
18	¿Tus compañeros de trabajo tienen metas y objetivos para el desarrollo del servicio?					
19	¿Se siente comprometido con su centro de trabajo?					
20	¿Si renunciara a su centro de labor una de las consecuencias seria la escasez de alternativas?					

# Anexo 04 validaciones

UCV  
UNIVERSIDAD CATELICA  
ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Influencia</b>								
1	¿Existe interacción entre los miembros cuando realizan trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
2	¿Existe capacidad de recibir sugerencias, en el grupo de trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
3	¿Existen objetivos y/o metas comunes y compatibles dentro el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
4	¿Considera que brindar aportes y toma de decisiones influye en las tareas asignadas en el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
5	¿Considera que el nivel de remuneración que percibe es un factor que influye en las actividades desarrolladas dentro el Trabajo en Equipo que usted compone?	/		/		/		
<b>DIMENSION 2: Facilitación Interpersonal</b>								
6	¿Considera que existe disposición de colaboración e intercambio de conocimientos y destrezas dentro el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
7	¿Considera que al trabajar en equipo colaboran entre sí para elaborar un plan común de intervención?	/		/		/		
8	¿Considera que la experiencia laboral obtenida favorece el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
9	¿Considera que existe comunicación y buenas relaciones interpersonales en el trabajo de equipo que usted integra?	/		/		/		
10	¿Considera que existe un ambiente propicio en el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
<b>DIMENSION 3: Creatividad relacional</b>								
11	¿Los colaboradores que componen su grupo de trabajo en equipo cuentan con roles consensuados y normas establecidas?	/		/		/		
12	¿Existe lluvia de ideas para solucionar los problemas en reuniones de trabajo?	/		/		/		
13	¿Considera que toman en cuenta tu opinión durante el trabajo en equipo?	/		/		/		
14	¿Considera que existe cohesión y compromiso para alcanzar los objetivos del trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
15	¿Considera que existe innovación y creatividad en las tareas asignadas en el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
<b>DIMENSION 4: Liderazgo en equipo</b>								
16	¿Considera que un buen líder tiene la capacidad de dirigir durante el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
17	¿Considera que existe un adecuado liderazgo dentro el trabajo en equipo que usted integra?	/		/		/		
18	¿Considera que un buen líder impulsa la comunicación y da solución oportuna y efectiva individual y colectiva?	/		/		/		

19	¿Considera que un buen líder asigna los trabajos y tareas en forma equitativa?	/		/		/		
20	¿Considera que un buen líder capacita y fortalece a los integrantes del grupo que usted integra?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, por Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Juan Carlos Paredón Eguren    DNI: 03854754

Especialidad del validador: Psicología

01 de Sep. del 2012

<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: Sin entender 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]  
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: Conocimiento</b>								
1	¿Sus compañeros dominan los conceptos, métodos y técnicas en el desempeño laboral?	/		/		/		
2	¿En el centro de trabajo que usted labora le permite adquirir nuevos conocimientos y progresar?	/		/		/		
3	¿En su centro de trabajo la capacitación es constante y favorece a un buen desempeño laboral?	/		/		/		
4	¿Ha tenido la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional en su centro de trabajo?	/		/		/		
5	¿Conoce las normas y procedimientos internos en el servicio donde labora?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades</b>								
6	¿EL personal que labora cuenta con las habilidades y destrezas para actuar en situaciones de emergencia durante la jornada laboral?	/		/		/		
7	¿Desarrolla alternativas de acción y aprovechamiento de recursos?	/		/		/		
8	¿Cuenta con las herramientas necesarias en el servicio que usted labora?	/		/		/		
9	¿El centro donde labora cuenta con un ambiente adecuado para el desarrollo de habilidades y destrezas?	/		/		/		
10	¿Cuenta con información suficiente para resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo en el trabajo?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Personalidad</b>								
11	¿Sus compañeros de trabajo le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional?	/		/		/		
12	¿Piensa que un trabajo fijo es importante para usted y/o familia?	/		/		/		
13	¿Piensa que sus compañeros de trabajo tienen la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal?	/		/		/		
14	¿En su centro de trabajo existe compañerismo?	/		/		/		
15	¿Piensa que su trabajo le satisface?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4: Comprensión</b>								
16	¿Tus compañeros de trabajo se identifican con el servicio?	/		/		/		
17	¿Tus compañeros respetan las normas del servicio?	/		/		/		
18	¿Tus compañeros de trabajo tienen metas y objetivos para el desarrollo del servicio?	/		/		/		
19	¿Se siente comprometido con su centro de trabajo?	/		/		/		
20	¿Si renunciara a su centro de labor una de las consecuencias sería la escasez de alternativas?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Teresa María Parot

DNI: 038 58 25 Y

Especialidad del validador: Psicología

01 de ago. del 2012

<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.

Teresa María Parot  
Firma del Experto Informante.



## Anexo 05 Confiabilidad de los instrumentos

Piloto: Trabajo en equipo

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
<b>1</b>	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5
<b>2</b>	3	1	5	4	4	2	4	3	1	4	1	5	1	1	5	1	2	3	5	2
<b>3</b>	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	5	3	2	2	4	2	4
<b>4</b>	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2	3	1	4	2	3	3
<b>5</b>	1	5	5	4	5	2	2	3	4	4	3	1	4	1	5	2	1	1	3	1
<b>6</b>	3	1	3	4	5	2	4	5	2	5	3	3	2	3	1	1	4	4	5	2
<b>7</b>	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4
<b>8</b>	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1
<b>9</b>	4	1	5	1	3	1	3	5	3	1	2	2	4	5	4	1	2	1	5	2
<b>10</b>	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1
<b>11</b>	1	5	4	2	3	2	5	5	2	2	4	5	2	4	1	2	4	5	4	3
<b>12</b>	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4
<b>13</b>	2	1	3	5	5	1	1	2	2	5	2	4	5	2	3	2	5	2	1	1
<b>14</b>	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3
<b>15</b>	2	5	2	3	4	3	4	1	5	1	2	3	5	5	4	4	3	4	3	1

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Piloto: Desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3
2	2	1	4	1	2	1	5	3	5	5	4	2	5	1	5	4	4	1	1	2
3	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3
4	1	5	4	1	4	3	5	2	5	1	2	4	3	5	1	5	2	4	3	3
5	1	5	1	4	4	1	5	4	4	4	1	5	5	2	4	4	5	2	3	1
6	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1	3
7	3	2	1	3	1	1	1	3	5	5	4	4	5	2	1	3	4	5	5	3
8	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4
9	2	5	1	2	1	1	4	2	5	3	4	4	3	1	2	3	4	5	3	2
10	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4
11	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3
12	3	4	4	4	5	3	1	1	1	5	4	1	5	3	4	2	2	1	1	1
13	3	2	3	1	3	2	4	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1
14	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4
15	3	3	1	4	4	2	3	5	2	3	4	2	5	2	4	5	2	1	1	1

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

Resumen

**n de procesamiento de casos**

a. La eliminación por lista se basa en todas las Variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

## Anexo 06: Base de datos general

### Trabajo en equipo

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	1	3	4	3	3	1	5	2	3	5	1
2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2
3	5	1	1	1	4	5	2	3	1	4	1	5	1	4	4	1	5	5	5	1	
4	4	5	4	4	3	4	1	3	4	4	2	1	3	3	4	5	1	3	2	4	
5	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	
6	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	
7	2	1	5	2	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	2	5	2	5	1	3	
8	4	5	5	2	5	2	2	1	3	3	1	1	2	5	3	1	4	3	4	1	
9	1	1	5	3	3	2	1	4	5	3	3	4	3	4	1	4	2	1	5	4	
10	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	1	
11	3	2	3	4	3	4	2	1	4	5	4	1	3	1	5	4	3	5	5	1	
12	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	4	
13	1	5	2	5	3	2	5	2	1	2	4	4	3	3	1	2	2	3	4	1	
14	5	5	5	3	2	1	3	4	2	5	1	2	4	3	2	3	4	5	3	3	
15	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	
16	5	2	1	3	3	4	2	5	5	1	2	5	5	1	5	5	4	5	1	1	
17	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	
18	5	2	5	4	3	4	5	5	1	1	3	4	5	3	1	1	2	4	1	3	
19	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	2	1	
20	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	5	
21	3	1	5	4	4	2	4	3	1	4	1	5	1	1	5	1	2	3	5	2	
22	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	5	3	2	2	4	2	4	
23	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	3	1	2	3	1	4	2	3	3	
24	1	5	5	4	5	2	2	3	4	4	3	1	4	1	5	2	1	1	3	1	
25	3	1	3	4	5	2	4	5	2	5	3	3	2	3	1	1	4	4	5	2	
26	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	
27	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	
28	4	1	5	1	3	1	3	5	3	1	2	2	4	5	4	1	2	1	5	2	
29	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1	
30	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	
31	1	3	1	1	5	2	4	1	2	2	3	5	5	5	5	2	5	1	4	5	
32	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	

33	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5
34	5	4	2	2	1	5	1	5	4	1	1	1	4	3	2	2	3	2	2	4
35	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2
36	1	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	2	3
37	1	4	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	1	2	3	3	4	2	1	2
38	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	1	3	4	2	3	2	3	1	2
39	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4
40	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	1
41	3	3	4	4	5	5	5	1	2	2	1	4	2	3	5	1	1	4	5	1
42	1	5	4	2	3	2	5	5	2	2	4	5	2	4	1	2	4	5	4	3
43	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4
44	2	1	3	5	5	1	1	2	2	5	2	4	5	2	3	2	5	2	1	1
45	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3
46	2	5	2	3	4	3	4	1	5	1	2	3	5	5	4	4	3	4	3	1
47	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3
48	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5
49	3	4	2	1	5	2	2	4	4	3	4	4	3	2	1	1	1	1	3	1
50	3	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	3	3	4	2	2	4	1	3	1
51	2	4	1	1	5	4	4	2	5	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	1
52	1	1	1	2	3	4	4	2	5	2	1	5	5	4	5	4	1	2	4	2
53	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3
54	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4
55	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2

## Desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	5	4	4	3	3	3	2	3	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3
2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	1
3	4	5	2	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	2	3	3	4	2	2
4	3	1	1	1	3	2	1	4	2	2	3	1	5	4	2	4	2	4	5	5
5	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3
6	5	5	4	5	3	3	4	2	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5
7	4	3	5	3	1	3	3	2	3	1	4	3	1	3	5	4	1	3	2	4
8	2	1	1	4	3	5	1	3	4	2	5	1	2	3	3	2	4	5	5	3
9	4	2	3	3	3	3	4	5	5	1	1	5	3	3	1	1	2	4	2	3
10	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3
11	2	1	4	1	2	1	5	3	5	5	4	2	5	1	5	4	4	1	1	2
12	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3
13	1	5	4	1	4	3	5	2	5	1	2	4	3	5	1	5	2	4	3	3
14	1	5	1	4	4	1	5	4	4	4	1	5	5	2	4	4	5	2	3	1
15	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	1	1	3
16	3	2	1	3	1	1	1	3	5	5	4	4	5	2	1	3	4	5	5	3
17	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4
18	2	5	1	2	1	1	4	2	5	3	4	4	3	1	2	3	4	5	3	2
19	2	3	4	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	1
20	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4
21	4	5	3	5	1	2	3	4	3	1	5	4	4	1	1	3	2	1	2	4
22	5	2	4	2	3	5	3	5	4	4	5	5	1	4	3	2	1	5	3	5
23	1	2	3	1	2	1	3	4	3	4	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2
24	2	5	4	3	1	1	1	5	3	4	1	2	5	1	4	4	5	3	1	2
25	3	4	2	5	5	1	5	1	3	1	3	1	4	2	3	3	2	1	3	2
26	3	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4
27	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3
28	3	4	4	4	5	3	1	1	1	5	4	1	5	3	4	2	2	1	1	1
29	3	2	3	1	3	2	4	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1

30	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4
31	3	3	1	4	4	2	3	5	2	3	4	2	5	2	4	5	2	1	1	1
32	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	4	1	3	2
33	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4
34	1	5	5	3	5	5	3	2	4	1	5	4	3	5	5	2	5	4	2	2
35	3	3	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	3	3	2
36	1	4	5	4	3	2	4	2	3	2	1	2	2	5	3	5	2	4	5	2
37	3	3	1	2	3	2	1	4	3	3	2	4	1	1	3	2	1	2	1	1
38	2	2	3	1	4	2	2	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	1	4	2
39	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4
40	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	4	3	2
41	5	3	3	2	3	4	4	3	1	2	5	5	4	4	2	5	1	1	4	4
42	5	2	4	2	2	3	2	4	2	5	3	4	5	2	2	3	3	4	2	4
43	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3
44	5	2	1	3	3	3	4	1	4	3	2	5	3	4	2	5	4	3	2	1
45	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1
46	4	3	2	3	3	2	3	3	4	5	2	3	1	4	1	3	1	3	1	5
47	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2
48	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	2	3	5	4	3	4
49	5	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	1	5	5	1	4	5	1	5	3
50	2	4	3	1	3	2	3	1	2	4	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3
51	5	2	1	5	5	2	2	2	3	4	5	4	3	1	5	1	2	4	1	5
52	5	2	1	5	1	5	5	3	5	5	4	2	2	4	5	2	2	4	1	1
53	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1
54	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5
55	1	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	3	4	1	2	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, **Díaz Manrique, Jimmy** docente de la ESCUELA DE POSGRADO **Taller de Asesoría** de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y desempeño laboral de enfermería en la UCI Neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2016 ", cuyo autor es **Fernández Villegas Yessenia Edurne**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%**, 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.

<b>Apellidos y Nombres del Asesor: Díaz Manrique, Jimmy</b>	<b>Firma</b>
<b>Apellidos y Nombres del Asesor</b> <b>DNI: 25713875</b> <b>ORCID: 0000-0002-5240-1522</b>	

LIMA, 20 de Setiembre del 2023

  
**Dr. Jimmy Díaz Manrique**