



Universidad César Vallejo

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

Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los
trabajadores de establecimiento de salud
de Santa Rosa, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Anicama Huayanca, Alan Nazareno (orcid.org/0009-0007-7980-7278)

ASESORAS:

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (orcid.org/0000-0003-3538-2099)

Dra. Campana Añasco De Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUENCA ROBLES NANCY ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima 2024", cuyo autor es ANICAMA HUAYANCA ALAN NAZARENO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUENCA ROBLES NANCY ELENA DNI: 08525952 ORCID: 0000-0003-3538-2099	Firmado electrónicamente por: NCUENCAR el 06- 08-2024 11:30:23

Código documento Trilce: TRI - 0851707



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ANICAMA HUAYANCA ALAN NAZARENO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALAN NAZARENO ANICAMA HUAYANCA DNI: 42573234 ORCID: 0009-0007-7980-7278	Firmado electrónicamente por: AANICAMAH el 06-08- 2024 13:34:44

Código documento Trilce: TRI - 0851709

Dedicatoria

A mi esposa Magali, siempre gracias por apoyo incondicional, estímulo constante y tu comprensión.

A mi hijo Ángel, espero que este logro te demuestre que siempre se debe buscar progresar y alcanzar tus sueños.

A mis padres, Luis y Rosa, por la confianza y la fe que siempre han puesto en mí. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado.

Agradecimiento

A mis respetados asesores, su orientación, apoyo constante, su compromiso con mi investigación, su guía y sabiduría han sido fundamentales para superar los retos que aparecieron durante este proceso

A Sergio Silva, agradezco tu ayuda amigo, doy gracias a Dios por poner en mi camino amigos como tú, que ponen el corazón en cada una de sus acciones, tu apoyo fue muy importante e indispensable en este logro. Gracias, amigo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de originalidad del autor	ii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	18
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la cultura de trabajo en equipo en los trabajadores de salud ..	22
Tabla 2 .Nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de salud	23
Tabla 3 .Prueba de normalidad	23
Tabla 4. Relación de la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional	24
Tabla 5. Relación de la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud.....	25
Tabla 6 .Relación de la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud	26
Tabla 7. Relación de la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud	27
Tabla 8 .Relación de la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud	28
Tabla 9 .Relación de la dimensión rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud	29

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación correlacional	18
--------------------------------------------------------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024. Aporta al ODS 3, que tienen en cuenta la salud y el bienestar para garantizar una vida saludable, este enfoque no solo busca optimizar la prestación de servicios de salud, sino también fortalecer la capacidad de las organizaciones de salud. La investigación ha tenido en cuenta un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental de corte transversal correlacional. Participaron 90 trabajadores de salud. Los resultados descriptivos del nivel de la cultura de trabajo en equipo se encontraron en un nivel medio 83.3% y el nivel del comportamiento organizacional se observó que el 90% se encontró regular. Los resultados inferenciales evidenciaron relación directa de grado alto entre las variables del estudio con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,802. Concluyendo que una adecuada cultura de trabajo en equipo no solo fortalece la colaboración y la cohesión dentro de los equipos de trabajo, sino que también influye positivamente en diversos aspectos del comportamiento organizacional, como la eficiencia operativa, la satisfacción laboral y la capacidad de adaptación a cambios internos y externos.

Palabras clave: Cultura de trabajo en equipo, comportamiento organizacional, coordinación para el trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research was to determine how the culture of teamwork and organizational behavior is related to health workers in the district of Santa Rosa 2024. It contributes to SDG 3, which takes into account health and well-being to ensure a healthy life, this approach not only seeks to optimize the provision of health services, but also to strengthen the capacity of health organizations. The research has taken into account a quantitative approach, basic type, non-experimental correlational cross-sectional design. Ninety health workers participated. The descriptive results of the level of teamwork culture were found to be at an average level 83.3% and the level of organizational behavior was found to be 90% regular. The inferential results showed a direct relationship of high degree between the study variables with a Spearman's Rho coefficient of 0.802. It was concluded that an adequate teamwork culture not only strengthens collaboration and cohesion within the work teams, but also has a positive influence on various aspects of organizational behavior, such as operational efficiency, job satisfaction and the ability to adapt to internal and external changes.

Keywords: Teamwork culture, organizational behavior, coordination for teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Para los establecimientos de salud de América Latina, tanto el trabajo de equipo como el comportamiento organizacional son fundamentales para lograr la mejora de la atención sanitaria con calidad, así se podrá aumentar la satisfacción tanto de los usuarios a los establecimientos como del personal de salud (Zajac et al., 2021). Este enfoque colaborativo es fundamental para lograr una coordinación efectiva entre diversos profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeras, técnicos y personal administrativo. La colaboración entre estos grupos fomenta una atención más integrada y enfocada en el paciente, lo que tiene el potencial de alcanzar mejores resultados clínicos y la experiencia general del paciente (Wei et., 2020).

Sin embargo, la ejecución de una cultura de trabajo en equipo enfrenta desafíos en la región debido a la diversidad cultural y las variaciones en los sistemas de salud entre países y regiones latinoamericanas (Levine et al., 2020). La variedad de contextos puede afectar la implementación de estrategias y variables en los centros de salud. Además, la escasez de recursos humanos, así como de insumos y materiales, puede dificultar el desarrollo de una cultura sólida de trabajo en equipo en ciertos lugares (Southwick, 2020).

A pesar de estos desafíos, se están desarrollando y promoviendo programas y políticas en América Latina reforzando una cultura de trabajo en equipo en los establecimientos sanitarios (Etherington et al., 2021). Estos programas suelen incluir capacitación en habilidades de liderazgo, así como para poder mejorar la colaboración interprofesional de salud mediante una adecuada comunicación. Además, se están implementando modelos de atención centrada en el paciente que enfatizan la importancia de trabajar en equipo y de involucrar a los pacientes en su propio cuidado (Kumbi et al., 2020).

En Europa, muchos hospitales y centros de atención se ven desafiados por la variedad lingüística y cultural de su personal, lo que a menudo dificulta la comunicación interprofesional (Schot et al., 2020). Esto puede generar desafíos en la coordinación y la comunicación, lo que impacta en la atención de calidad y en la eficiencia en un número considerable de centros de salud. Por ejemplo, en América del Norte, alrededor de uno de cada tres trabajadores de la salud se siente abrumado por la carga laboral. La creciente demanda de servicios

médicos, combinada con la escasez de personal en algunos sectores de la salud, genera un estrés adicional para el personal médico y puede impactar negativamente en la atención brindada (Sten et al., 2023).

En Asia, especialmente en áreas rurales y remotas, alrededor del 40% de los establecimientos de salud enfrentan desafíos en la gestión organizacional y en la implementación de prácticas efectivas de trabajo en equipo (Buljac et al., 2020). La limitada accesibilidad a la atención médica y falta de recursos dificultan la prestación de servicios de calidad en estas regiones (Cherian et al., 2021). Por ello, en América Latina, aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores de salud enfrentan problemas relacionados con la falta de financiamiento adecuado para la salud (Bankins et al., 2024).

En África, la mayoría de los establecimientos de salud enfrentan problemas de infraestructura, escasez de personal capacitado y una alta carga de enfermedades. Estos desafíos realmente son parte de un panorama global que impacta en la atención sanitaria en muchas regiones. La colaboración y la adaptación de soluciones a las realidades específicas son clave para aumentar la calidad además de la eficiencia en la atención en salud. (Weiss et al., 2023).

Dentro del contexto nacional, enfrentan importantes retos que impactan en la calidad de la atención en salud. En nuestro país, instituciones reconocidas como hospitales de Lima, uno de los hospitales más grandes del país, se ven confrontadas con la falta de coordinación interprofesional entre médicos, enfermeras y personal administrativo, lo que puede generar demoras en la atención y afectar la experiencia de los pacientes (Morales et al. 2023).

En regiones como Cusco y Arequipa, la carencia de recursos y personal capacitado en los centros sanitarios rurales y en comunidades alejadas es una realidad palpable. Hospitales como Cusco y el Hospital en Arequipa enfrentan dificultades para mantener una cultura de trabajo en equipo efectiva debido a la falta de médicos especialistas, enfermeras y equipamiento médico adecuado (Mohsen et al., 2021).

En la gestión organizacional, se observan problemas en hospitales como el Hospital Dos de Mayo en Lima, donde la retribución de recursos y la toma de decisiones a veces carecen de transparencia y participación efectiva del

personal, generando tensiones y obstáculos en la implementación de estrategias colaborativas y eficientes. En cuanto a la comunicación, hospitales como el Hospital Regional de Lambayeque en Chiclayo enfrentan desafíos en la coordinación de información y registros de pacientes entre diferentes departamentos y servicios, lo que puede generar malentendidos y afectar la continuidad de la atención (Pedersen et al., 2023).

Un ambiente de trabajo positivo y cohesionado mejora la satisfacción y el rendimiento del equipo de salud, lo que tiene un impacto directo en la calidad de las prestaciones en salud. Esto ayuda a garantizar que toda la población tenga acceso a servicios sanitarios prioritarios de alta calidad, lo cual es una parte importante del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). 3. La salud y el bienestar. Para el logro de este objetivo su meta principal es poder asegurar una vida sana, promoviendo la salud para todos, indistintamente a su edad. En el entorno al personal sanitario, fomentar el trabajo colaborativo y mejorar el comportamiento dentro de una organización, resulta fundamental para alcanzar esta meta, al promover un ambiente laboral donde el trabajar en equipo y el comportamiento en la organizacional positivo sean prioritarios, se avanza hacia la consolidación de un sistema de salud más efectivo y resiliente, capaz de ofrecer atención médica integral y de calidad a toda la población.

A nivel institucional, una problemática común que afecta tanto al trabajo en equipo, así como al comportamiento organizacional en estos establecimientos sanitarios es la falta de comunicación efectiva entre los diversos profesionales que conforman el equipo médico. Esta deficiencia en la comunicación se presenta de diversas formas y puede tener un impacto considerable para la atención brindada a los usuarios. Siendo uno de los desafíos es la falta de coordinación interprofesional, donde los distintos departamentos o áreas dentro del establecimiento de salud encuentran dificultades para sincronizar sus actividades de manera eficiente. Además, el comportamiento organizacional juega un papel fundamental, en algunos establecimientos de salud, la cultura puede no promover valores de trabajo en equipo, colaboración y comunicación abierta, lo que dificulta la adopción de prácticas colaborativas entre los profesionales de la salud.

Abordar estas problemáticas requiere de estrategias concretas, como la capacitación tanto en trabajo en equipo, así como en habilidades de comunicación, la creación de espacios para reuniones regulares de equipo donde se fomente el diálogo abierto, la implementación de canales de comunicación claros y la promoción de una cultura de retroalimentación y mejora continua dentro del establecimiento de salud. De esta manera se formula la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024? Y dentro de los problemas específicos tenemos; i) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas y rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa?.

A nivel práctico, la mejora tanto del comportamiento, así como de la cultura en trabajo de equipo es esencial para asegurar la eficiencia en la atención sanitaria y enfocada en el paciente. Esto resulta en una disminución de errores médicos, una mejor coordinación entre los prestadores de los servicios de la salud y con ello lograr una experiencia más satisfactoria de los pacientes, lo que también incrementa la satisfacción del personal sanitario al observar resultados más efectivos en su trabajo diario.

Desde un enfoque teórico, Este tema se basa en disciplinas, tales como la dirección de la psicología organizacional y la sociología del trabajo y los recursos humanos. Estas áreas ofrecen marcos conceptuales que ayudan a entender cómo los factores organizacionales y grupales afectan el desempeño y la dinámica de los equipos de salud, permitiendo identificar las áreas a mejorar y el desarrollo de estrategias efectivas que nos permitan lograrlo.

En el ámbito metodológico, se requiere el uso de técnicas de investigación, tanto cualitativo como cuantitativo para analizar la cultura organizacional, el trabajo en equipo y los comportamientos en los establecimientos de salud. Esto implica la aplicación de encuestas, entrevistas, análisis de datos y técnicas de observación para obtener información detallada y significativa que oriente las acciones de mejora.

Socialmente, la relevancia de este tema reside en los beneficios que ofrece a la sociedad en su totalidad. Una atención en salud altamente efectiva y

enfocada en el paciente, beneficia la satisfacción y la salud de las personas, contribuyendo además a la disminución de costos para el servicio sanitario, mejorando a su vez, la calidad de vida en salud que reciben las personas. Esto, a su vez, fortalece el tejido económico y social de la comunidad.

Finalmente, la importancia de abordar este tema radica en el contexto actual de desafíos complejos en el ámbito de la salud, como la carga de enfermedades crónicas, la diversidad cultural y la escasez de recursos. Mejorar estas variables es primordial para garantizar una atención en salud con calidad y sostenible a largo plazo, siendo una inversión clave para el bienestar de las personas.

De esta manera se manifiesta los objetivos tanto general: Determinar cómo se relaciona la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; y como específicos tenemos; i) Establecer la relación que existe entre las dimensiones autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas y rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa.

Asimismo, se plantea la hipótesis general; H1: Existe relación significativa entre la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; H0: No existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024. Y como hipótesis específicas; i) Existe relación significativamente entre dimensiones autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas y rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa.

Se examinaron las investigaciones previas y el respaldo teórico de las variables en el marco teórico. Entre los estudios previos internacionales, se incluye las investigaciones de:

Tran (2020) en Vietnam, se exploró la conexión entre la cultura en el interior de la organización, además de la satisfacción laboral en relación a la forma de liderazgo en un hospital específico. Este estudio involucró a 294 empleados de diversas instituciones en Vietnam, quienes completaron un

cuestionario diseñado para evaluar varios aspectos del comportamiento organizacional, el liderazgo y la satisfacción en el trabajo. Los resultados indicaron que la cultura jerárquica tuvo un impacto negativo en el liderazgo y en consecuencia en las relaciones interpersonales dentro del personal. Además, se enfatizó la importancia de que los directivos comprendan la cultura organizacional en su institución para facilitar la adaptación al cambio y lograr mejores resultados.

Al respecto Herdoiza (2020) en Ecuador, Enfoco en su estudio en poder analizar cómo el comportamiento organizacional puede repercutir en la eficiencia de los trabajadores en un hospital de su ciudad. Utilizando una metodología descriptiva y correlacional, combinando un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial. Para recopilar información, se emplearon encuestas como instrumento para la recopilación de datos. Estos evidenciaron que la mayoría de las dimensiones evaluadas dentro del comportamiento organizacional se encontraban alrededor de la media, destacándose las condiciones de trabajo como la dimensión más positiva, con una correlación de Spearman (Rho) de 0,783. En última instancia, se confirmó una correlación sólida y positiva entre las variables analizadas.

Por su lado, Kumra et al. (2020) en Estados Unidos, ejecutaron su estudio con el propósito de investigar si hay una conexión entre la apreciación del comportamiento dentro de una organización y el ambiente de trabajo del equipo en un sistema de salud. La muestra consistió en mil ochenta empleados de una red de atención primaria que incluye 49 consultorios ambulatorios. Los resultados indicaron que una percepción más alta de competencia cultural organizacional se asoció con un mejor ambiente de trabajo en equipo (coeficiente = 0,4, $p < 0,001$) al considerar variables como género, edad, años de experiencia, etnia y posición laboral. En conclusión, las percepciones positivas de los empleados sobre la competencia cultural organizacional están relacionadas con un mejor ambiente de trabajo en equipo.

A su vez, Başıoğlu (2020) en Turquía, tuvo como objetivo el examinar la interrelación existente entre las conductas hacia el trabajo de equipo y las estrategias para gestionar conflictos entre el personal de enfermería. Este estudio de diseño transversal, descriptivo y relacional involucró a 228 enfermeras. Se encontró que las estrategias para la gestión de conflictos son predictores significativos de las actitudes hacia el trabajo en equipo, explicando el 46% de la varianza (modelo 1; $R^2 = 0,46$; $p < 0,01$). Además, se observó que factores como la educación, el género, las unidades de trabajo y los años de experiencia contribuyeron al 2% adicional de la varianza en las actitudes hacia el trabajo en equipo (modelo 2; $R^2 = 0,48$; $p < 0,01$). Se determina que es crucial para las enfermeras especializadas en salud mental, así como para las enfermeras en roles de gestión, dirigir sus esfuerzos hacia el fortalecimiento de las actitudes de trabajo en equipo entre las enfermeras y la implementación de estrategias efectivas para manejar conflictos dentro del equipo.

Por su parte, Han & Roh (2020) en Corea, este estudio tuvo como objetivo identificar el trabajo en equipo y la competencia de las enfermeras de urgencias en seguridad del paciente. Se llevó a cabo una investigación descriptiva correlacional utilizando una encuesta transversal con una muestra conveniente de 200 enfermeras de urgencias. Los resultados mostraron que aspectos como el monitoreo de la situación, la notificación de incidentes adversos relacionados con la seguridad del paciente, la cantidad de turnos nocturnos mensuales y la confianza en el ambiente de trabajo fueron aspectos clave que influyeron en la habilidad de protección del paciente, representando el 27,1% de la variabilidad. La conclusión es que se requiere un programa de capacitación diseñado específicamente para enfermeras de urgencias que presenten vulnerabilidades, con el fin de mejorar su capacidad en la protección del paciente.

Con relación a los antecedentes nacionales podemos enumerar las investigaciones que se detallan a continuación.

En una investigación realizada por el investigador Anchatuña (2021) en Piura, examinó la correlación existente entre el comportamiento organizacional dentro de un Instituto Ecuatoriano y la dinámica de trabajo en equipo entre el personal de atención en Guayaquil. Se utilizó una metodología cuantitativa convencional y se optó por una muestra selectiva de 78 trabajadores. Los resultados revelaron un grado de comportamiento organizacional considerablemente alto, alcanzando el 48,7%, mientras que la cultura de trabajo en equipo mostró principalmente un grado medio, con un 46,2%. Pudiendo concluir con ello que el coeficiente de Spearman (Rho) fue altamente significativo, evidenciando la relación sustancial entre ambas facetas con un coeficiente de Pearson de 0,430.

Del mismo modo, Spencer (2023) en Lima, su principal objetivo fue el establecer la conexión entre la dinámica de trabajo de equipo frente al comportamiento en la organización, en los enfermeros licenciados que trabajan en un establecimiento de salud. Un método cuantitativo, descriptivo y correlacional, se empleó para llevar a cabo esta investigación, de corte transversal. 39 enfermeras participaron en la muestra, utilizando una encuesta como herramienta de recopilación de datos. Estos hallazgos una conexión positiva y significativa entre la cultura del trabajo en equipo y el aspecto del modelo de custodia entre los enfermeros licenciados. ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$), lo que indica una fuerte conexión entre estos dos factores en este contexto.

En la misma línea, Riveros (2019) en Huancavelica, su meta fue el poder determinar si existe una correlación entre la evaluación del comportamiento organizacional y la dinámica de trabajo de equipo en un centro de salud. Se empleó un enfoque correlacional, no experimental, con un diseño transversal. Se trabajó con una muestra de 11 empleados, utilizando como procedimiento de recopilación de datos una encuesta. Las conclusiones evidenciaron que la correlación de Spearman (ρ) mostró relación positiva débil (0,344), lo que evidencia que no existe un impacto representativo entre las variables analizadas.

A su vez, Loyaga (2019) en Trujillo, este estudio tuvo como finalidad el establecer la conexión entre la percepción del comportamiento organizacional y las habilidades sociales de los prestadores sanitarios de un establecimiento de salud en Huamachuco. Un total de 25 trabajadores participaron en la

investigación, que se basó en un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se emplearon dos herramientas de evaluación. Los resultados del análisis estadístico revelaron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,136, Esto muestra que no existe una relación significativa entre las percepciones del comportamiento organizacional y las percepciones del comportamiento organizacional y las habilidades sociales en este contexto específico.

Además, Escalante (2022) el objetivo de su estudio fue determinar la existencia de una correlación entre el comportamiento organizacional y el trabajo en equipo entre los empleados de la Sanidad en Cusco. Se empleó un método cuantitativo de diseño no experimental, aplicado y correlacional. Se utilizó una muestra de 54 trabajadores con quien se utilizó como método de reunión de datos un cuestionario; donde los resultados obtenidos indicaron que el 33,3% de los empleados mostraron un nivel deficiente en comportamiento organizacional, mientras que el 25,9% se ubicó en niveles regulares y buenos. Se pudo constatar la existencia de una interrelación entre las variables estudiadas.

Por consiguiente, se exponen los fundamentos teóricos que sustentan las variables de estudio, siendo la primera de ellas la cultura organizacional en torno al trabajo colaborativo, en el sector de la salud se refiere a las normas, valores y prácticas compartidas que promueven la colaboración efectiva y el logro de metas colectivas entre los profesionales de la salud en entornos clínicos (Moser et al., 2019) Esta filosofía se basa en la confianza mutua, la comunicación franca y la colaboración interdisciplinaria, elementos esenciales para elevar la excelencia en la atención médica y garantizar la seguridad del paciente. Además, Majeed & Jamshed (2019) resaltan la importancia de una cultura de trabajo en equipo en la prevención de errores médicos, la reducción de la fatiga laboral y el fortalecimiento de la resiliencia del personal sanitario ante situaciones desafiantes.

Según, Sánchez et al. (2020), se define por la colaboración efectiva, la comunicación abierta y la familiaridad entre los miembros del equipo. Esto se refleja en la capacidad del equipo para trabajar de manera conjunta hacia objetivos compartidos, aprovechando las fortalezas individuales para lograr resultados colectivos.

Como sustento teórico de la variable se cuenta con el aporte de Taylor et al. (2020) sugiere que una cultura de trabajo en equipo positiva contribuye a la dicha laboral, el compromiso y la felicidad emocional del personal sanitario, aspectos esenciales para la retención del talento y el rendimiento óptimo de los equipos. En resumen, una cultura en trabajo de equipo sólida en el contexto de la salud es crucial para optimar la atención al paciente, prevenir riesgos laborales y promover el bienestar del personal sanitario.

Autores como Pimentel et al. (2019) señalan que una cultura de trabajo colaborativo en el sector salud se basa en elementos esenciales como la confianza mutua, la comunicación abierta y la coordinación entre diferentes disciplinas. Estos elementos permiten que los equipos de salud trabajen de manera conjunta y optimicen los resultados clínicos.

La confianza mutua es un componente crucial, ya que permite a los miembros del equipo confiar en las capacidades y decisiones de sus colegas, delegar tareas de manera efectiva y compartir responsabilidades sin reservas. Esta confianza se construye a través de interacciones constantes y positivas entre los profesionales.

La comunicación abierta es igualmente fundamental. Facilita que todos los integrantes del equipo estén bien informados sobre los planes de tratamiento, las decisiones clínicas y cualquier cambio en el estado del paciente. Además, fomenta un ambiente donde se pueden discutir preocupaciones y errores de manera constructiva, lo que contribuye a la seguridad del paciente. La coordinación interdisciplinaria asegura que los cuidados sean integrales y centrados en el paciente. Esta coordinación implica la colaboración entre médicos, enfermeras, terapeutas, farmacéuticos, nutricionistas y trabajadores sociales, entre otros, para ofrecer una atención más completa y efectiva.

El trabajo sinérgico se refiere a que el esfuerzo conjunto del equipo de salud es superior a la suma de sus partes individuales. La sinergia se logra cuando todos los miembros del equipo comparten un objetivo común y colaboran estrechamente para alcanzarlo, aprovechando al máximo las habilidades y conocimientos de cada uno. Finalmente, de lograr que la cultura se base en la confianza, la comunicación abierta y la coordinación interdisciplinaria conduce a mejores resultados clínicos, incluyendo mayor satisfacción del paciente, mejores

tasas de recuperación, menor incidencia de errores médicos y una mayor eficiencia en el entorno hospitalario.

Pimentel et al. (2019) enfatizan que para implementar estos principios es necesario un liderazgo efectivo que promueva y apoye la cultura colaborativa, además de programas de capacitación continua para desarrollar habilidades de comunicación y el trabajar en equipo entre los trabajadores de la salud. Este enfoque colaborativo resulta primordial mejorando en la calidad de la atención médica reflejándose en mejores resultados para los pacientes.

Dinh et al. (2019) recalcan que el trabajo colaborativo resulta de vital importancia para prevenir errores médicos y con ello se mejora la seguridad de los usuarios a los servicios de salud. Al impulsar un escenario donde los trabajadores de la salud pueden discutir abiertamente los casos, compartir información relevante y colaborar en la toma de decisiones clínicas, se minimizan los riesgos que originados por la falta de coordinación y comunicación, entre los componentes del equipo de salud.

Promover una cultura colaborativa permite a los profesionales de la salud sentirse seguros al expresar sus preocupaciones y opiniones, lo que es esencial para identificar y abordar posibles dificultades que se puedan convertir en errores. Además, facilita la transferencia de información crítica entre los miembros del equipo, asegurando que todos estén al tanto de los detalles relevantes de cada caso.

La colaboración efectiva también implica la intervención de todos los componentes del equipo, tanto en la planificación, así como en la ejecución de los cuidados del paciente, lo que garantiza un enfoque más integral y holístico. Al compartir responsabilidades y trabajar juntos hacia un objetivo común, los equipos de salud mejorarán la calidad en la atención brindada y con ello disminuirán la probabilidad de que se produzcan errores médicos.

En lo que respecta al impacto en el bienestar laboral, Quiroz-Gonzales et al. (2020) Enfatizan que una cultura favorable de colaboración en equipo genera un efecto notable en el ambiente laboral, manifestándose en mayores niveles de satisfacción, compromiso y bienestar emocional entre los trabajadores asistenciales de salud. Esto es especialmente importante dado el contexto en el

que la carga laboral y el estrés pueden afectar negativamente las condiciones en la vida laboral de los trabajadores en salud. Al promover la colaboración y el respaldo mutuo entre los miembros del equipo, se fortalece la capacidad de afrontamiento individual y colectiva ante desafíos laborales y situaciones difíciles.

Según, Sánchez et al. (2020), se define por la colaboración efectiva, la comunicación abierta y la familiaridad entre los miembros del equipo. Esto se refleja en la capacidad del equipo para trabajar de manera conjunta hacia objetivos compartidos, aprovechando las fortalezas individuales para lograr resultados colectivos.

Además, autores como Edgar y Geare (2020) señalan la importancia de valores compartidos y normas de comportamiento claras que fomenten un ambiente de respeto, apoyo mutuo y adaptabilidad a cambios. De manera similar, la cultura de trabajo en equipo no solo implica la interacción entre sus miembros, sino también la capacidad del equipo para ajustarse a diversas situaciones y entornos, manteniendo un enfoque en la excelencia y la mejora constante.

El enfoque adoptado en este estudio se sustenta en teorías, siguiendo, según Maslow (1943) y su teoría de las necesidades humanas, cada individuo tiene necesidades que deben satisfacerse en su entorno laboral, lo que incluye la posibilidad de integrarse en grupos y obtener satisfacciones que van más allá de lo económico, como normas o estímulos provenientes de la interacción grupal. Estas fuerzas motivadoras pueden superar incluso incentivos de tipo económico.

El modelo teórico elegido para la variable planteado por Blake et al., (1991) se enfoca en interés de fomentar una cultura de trabajo en equipo sólida dentro de las organizaciones. Según este modelo, una cultura de trabajo en equipo efectiva se fundamenta en varios elementos clave. Uno de estos aspectos es la comunicación eficiente, que implica la transmisión clara y transparente de información, además de la escucha activa de las ideas y preocupaciones de todos los integrantes del equipo (Aravena et al. 1996). Otro elemento crucial es la confianza mutua, que se construye al confiar en las habilidades y compromiso de los compañeros de equipo. Además, el respeto por las diferencias individuales

es fundamental, reconociendo y valorando las diversas habilidades, perspectivas y experiencias dentro del equipo (Amir & McAuliffe, 2020).

Este modelo también resalta la importancia de la colaboración activa, donde todos los miembros participan activamente en el trabajo conjunto, compartiendo responsabilidades y apoyándose mutuamente para lograr metas comunes. Finalmente, el modelo enfatiza la necesidad de crear una cohesión en el equipo, generando un sentido de unidad y pertenencia que motiva a los miembros, aumenta su compromiso y mejora su satisfacción laboral. En su totalidad, estos componentes constituyen una cultura colaborativa eficaz basada en el enfoque de Blake et al. (1991) el cual promueve la eficiencia laboral, el bienestar del personal dentro del entorno de trabajo y la excelencia en el desempeño.

El autor Blake (1991) ha desglosado la variable cultura de trabajo en equipo en cinco dimensiones: Primera dimensión; Autoridad y Poder, se basa en una estructura jerárquica que imparte órdenes, con subordinados que deben cumplirlas, estableciendo metas y tareas con una interacción rígida y comunicación mínima. Asimismo, Vaishnavi & Suresh (2020) destacan que la autoridad y el poder son conceptos fundamentales que han sido ampliamente analizados en diversas disciplinas como la psicología, la sociología y la teoría política. La autoridad se refiere al derecho o la capacidad de impactar en el comportamiento de otros individuos, ya sea por la posición que ocupa la persona, su conocimiento, experiencia o carisma. En cambio, el concepto de poder se refiere a la habilidad de una persona o grupo para ejercer influencia, control o dirección sobre las acciones y decisiones de otros individuos o grupos.

Segunda dimensión; Sinergia, representa la colaboración entre empleados, aportando sus habilidades de forma mutua y respetuosa, resultando en un trabajo conjunto más efectivo que individual, donde cada uno desempeña un papel acorde a su visión en la organización (Chen & Sriphon, 2021). Por lo tanto, Drucker (2018) resalta la importancia de la sinergia en la creación de valor y de alcanzar objetivos organizacionales. Él enfatiza la necesidad de alinear los recursos y las actividades de manera estratégica para aprovechar al máximo las sinergias dentro de una empresa.

Tercera dimensión; Oportunismo, implica adaptar estilos según las circunstancias, priorizando el interés individual sobre el grupal y utilizando el poder para lograr objetivos personales, adaptándose a situaciones propuestas por el liderazgo (Zacharias et al., 2021). De tal manera, el oportunismo es un tema importante en áreas como la ética, la economía, la política y las relaciones interpersonales, ya que puede influir significativamente en la dinámica de las interacciones humanas y en la toma de decisiones.

Cuarta dimensión; Producción y Tareas, refleja el enfoque en resultados personales y grupales, a veces generando conflictos o competencia interna debido a la prioridad dada a los logros individuales y colectivos. Quinta dimensión; Rutina, se centra en seguir órdenes jerárquicas, lo que puede llevar a un comportamiento individualista dentro del equipo, según lo planteado por Blake et al. (1991).

Así, dentro del contexto de la salud, la variable de comportamiento organizacional aborda la investigación del modo en que las personas se comportan en las organizaciones de atención médica, incluyendo los grupos y equipos de trabajo en este ámbito específico. Esto implica comprender cómo se comportan, interactúan y desempeñan los individuos en contexto de la provisión de servicios en salud, teniendo en cuenta aspectos como la motivación, la comunicación, la gestión del cambio, la cultura organizacional y el liderazgo (Mishra et al. 2021).

Tsuji et al. (2019) desde la perspectiva de Luthans, el comportamiento organizacional en salud se centra en el compromiso y la complacencia laboral de los expertos de la salud. Considera que cuando los empleados están comprometidos y satisfechos con su trabajo, tienden a brindar una atención de mayor calidad y a mantener una actitud positiva hacia la organización y los pacientes.

Schein (2020) profundiza en la relevancia de la cultura organizacional para el comportamiento en salud. Para él, la cultura de una institución de salud influye en cómo se llevan a cabo las tareas, cómo se comunican los equipos y cómo se resuelven los conflictos. Una cultura sólida basada en valores como el trabajo en equipo, la seguridad del paciente y la transparencia contribuye significativamente al éxito de la institución.

Para el contexto de la salud, el comportamiento organizacional también abarca la comprensión de la resolución de decisiones éticas, las dinámicas de trabajo en equipo, la adaptabilidad a los cambios y la resolución de conflictos en el sector sanitario, como avances tecnológicos, regulaciones gubernamentales y demandas cambiantes de los pacientes. Además, se centra en promover un ambiente laboral saludable, fomentar la colaboración interdisciplinaria, mejorando la calidad de atención al paciente y aumentando la eficiencia operativa de las organizaciones de salud (Gervasi et al, 2022).

Kotter (2021) resalta que el comportamiento organizacional en salud debe ser adaptable y flexible para responder a los cambios rápidos en la industria de la salud. Sugiere que las organizaciones deben fomentar la capacidad de aprendizaje continuo, la creatividad y la innovación, para mantenerse competitivas y proporcionar atenciones con calidad en un ámbito en constante evolución.

Cameron y Quinn (2022) Desde la perspectiva, el comportamiento organizacional en salud se ve influenciado por el tipo de cultura predominante en la organización. Un enfoque colaborativo y orientado al paciente, donde se fomenta el trabajo en equipo y se valora la mejora continua, puede conducir a mejores resultados tanto para los empleados como para los pacientes.

Como modelos teóricos tenemos a Robbins y Judge (2009) estos autores resaltan la relevancia del comportamiento en la organización, en el contexto de la salud, al señalar su influencia directa en la eficacia y excelencia de la atención médica. Según su análisis, aspectos como la motivación del personal, la comunicación eficaz entre equipos de salud, el liderazgo inspirador y una cultura organizacional positiva son esenciales para alcanzar resultados óptimos en la atención a los pacientes.

Asimismo, Chiavenato (2009) El comportamiento organizacional implica el estudio del modo en que las personas se comportan dentro de las estructuras organizativas y cómo esto influye en su rendimiento y en el funcionamiento de dichas organizaciones. Destaca la relevancia de comprender las motivaciones, actitudes y acciones de las personas en el entorno laboral, así como la influencia de factores como la gestión de cambio, el liderazgo y la cultura organizacional.

Su enfoque teórico se centra en reconocer como activo más valioso en una organización a las personas, destacando la relevancia del liderazgo efectivo para motivar, comprometer y satisfacer a los empleados. Además, Chiavenato aborda la importancia de adaptarse y gestionar un entorno con constantes cambios en la organización, señalando que la capacidad de adaptación es crucial alcanzar el éxito para la organización. En resumen, Chiavenato nos brinda un marco teórico integral que permite comprender y gestionar el comportamiento humano en las organizaciones, destacando la interacción entre las personas, la cultura organizacional y el liderazgo como elementos fundamentales para el funcionamiento efectivo de una organización (Elsawah & Howard, 2020).

El modelo elegido para esta variable es por Robbins (2004) presenta cinco modelos de comportamiento organizacional que son relevantes para entender cómo se estructuran y funcionan las organizaciones. Aquí te proporciono una descripción de cada uno de estos modelos como dimensiones:

Primera dimensión; el modelo de Custodia: En este modelo, la organización se enfoca en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, como la seguridad laboral, el salario y las condiciones de trabajo. Se espera que los empleados respondan a esta custodia con lealtad y conformidad a las normas establecidas (Uhl-Bien et al., 2020)

Asimismo; en la segunda dimensión; modelo autocrático: En este modelo, el poder y la toma de decisiones están concentrados en un líder o grupo de líderes. Las instrucciones y directrices se emiten de manera unilateral y se espera que los empleados las acaten sin cuestionarlas. La comunicación es principalmente vertical y las decisiones se toman con poca o ninguna participación de los empleados (Griffin et al. 2020).

De tal manera que en la tercera dimensión; el modelo de Apoyo: En contraste con el modelo autocrático, el modelo de apoyo se basa en la participación y el apoyo mutuo entre líderes y empleados. Se fomenta la comunicación abierta, la colaboración en la toma de decisiones y el desarrollo de relaciones de confianza y respeto.

En la cuarta dimensión; el modelo colegiado, promueve la cooperación y la labor conjunta de todos los miembros de la entidad, sin distinción de niveles

jerárquicos. Se valora la variedad de perspectivas, la capacidad creativa y la participación activa de todos en la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Finalmente, en la última dimensión; el modelo Sistémico: Este modelo reconoce a la organización como un sistema complejo e interconectado, donde las acciones y decisiones en un área afectan a otras áreas de la organización. Se enfoca en comprender la interdependencia además de las interrelaciones entre diferentes partes de la organización para lograr objetivos comunes. Estos modelos ofrecen diferentes enfoques y perspectivas sobre cómo se estructuran las organizaciones y cómo se gestionan las relaciones entre líderes y empleados, la toma de decisiones, la comunicación y la colaboración en el entorno laboral.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación

Con respecto a la metodología de la investigación el tipo fue básico, esto resulta del comprender los sucesos y situaciones presentes para aportar al progreso social y abordar de manera más eficaz los retos que afronta la humanidad (Rodríguez, 2020).

El enfoque de la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, puesto que, visto desde este enfoque, se utiliza el análisis, así como la recolección de datos para poder dar objeciones a las preguntas tanteadas en la investigación y como consecuencia comprobar las hipótesis planteadas inicialmente (Hernández & Mendoza, 2014),

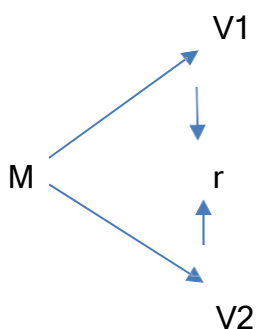
El diseño de este trabajo fue no experimental, ya que la investigación se llevará a cabo sin la manipulación deliberada o intencionada de las variables. Se proyectarán los fenómenos y variables tal como se observan en su contexto normal para su estudio (Hernández & Mendoza, 2018)

El nivel de investigación fue correlacional donde los investigadores establecen la relación estadística existente entre las variables sujetas a estudios, lográndose esto sin la necesidad de incluir en el estudio, variables externas para llegar a conclusiones relevantes (Mejía 2017).

En tal sentido el esquema de investigación es el que se visualizó

Figura 1

Diseño de investigación correlacional



Donde:

M = Muestra
V1 = Cultura de trabajo en equipo (C.T.E.)

V2 = Comportamiento organizacional (C.O.)
R = Relación

En relación a la definición conceptual de la variable Cultura organizacional se refirió a las prácticas, creencias y comportamientos de los empleados que encapsulan los valores y visiones de la empresa. Esta dinámica cultural del trabajo en equipo guía cómo se relacionan los trabajadores y cómo opera la organización, basándose en el talento humano que la conforma (Blake et al., 1991).

Definición operacional; fue evaluada mediante un instrumento que consta de 15 preguntas, divididas en las siguientes dimensiones: autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas, y rutina. Este instrumento se aplicó a los trabajadores que forman parte de la muestra a evaluar.

En lo que respecta a la definición conceptual de la variable de comportamiento organizacional, implicaba investigar cómo las conductas establecidas entre individuos, grupos y estructuras dentro de una empresa afectaban el comportamiento de las personas. El objetivo es mejorar la capacidad de estas organizaciones para aplicar el conocimiento. (Robbins,2004).

Definición operacional; fue evaluada mediante un cuestionario que consta de 12 preguntas, abordando las dimensiones de modelo de custodia, modelo de apoyo, modelo colegiado, modelo sistémico y modelo autocrático.

Al respecto de la población, según Arias et al. (2016) se refiere a un grupo de casos específicos y accesibles que actúan como referencia para seleccionar la muestra, siempre y cuando cumplan con criterios establecidos. En este estudio, la población consistió en 135 trabajadores de tres centros de salud del primer nivel en el distrito de Santa Rosa, Lima.

En lo que respecta a la muestra, López (2004) sostuvo que, es la parte del universo de la población que se someterá a la investigación siendo una parte representativa de la población a investigar, para esta elección de la muestra se requirió la utilización de un método no probabilístico quedando esta muestra conformada por 90 trabajadores que participaron en la investigación.

Según López (2004), el muestreo es el proceso necesario para seleccionar deliberadamente los elementos de la muestra total de la población. Se utilizó un muestreo de tipo intencionado no probabilístico para esta investigación.

Se consideraron para los criterios de inclusión a todos los trabajadores tanto asistenciales como administrativos que accedan a participar en el estudio, además deberán encontrarse laborando en los establecimientos al momento de la aplicación de los instrumentos, sin diferenciación por el tipo de contrato: Nombrado, CAS y personal locadores de Servicios.

Como criterio de exclusión se consideró a todo el personal de salud que no estén de acuerdo con la investigación, así mismo al personal que se encuentra de vacaciones al momento del inicio del estudio.

La Unidad de análisis del estudio son los trabajadores de los tres establecimientos de atención en salud que pertenecen al distrito de Santa Rosa.

En esta investigación, se utilizó una encuesta como herramienta para evaluar ambas variables. La encuesta se define, según García et al. (1993), como una técnica de investigación que utiliza varios métodos para recolectar y permitir analizar datos de una muestra, con el fin de describir o explicar sus atributos. El instrumento utilizado para medir esta variable será un cuestionario, definido como un documento que se conforma por un conjunto de preguntas diseñadas para recolectar indicadores específicos de las variables, tal como se establece en los objetivos de la encuesta (Rojas et al., 1998).

Para evaluar la variable cultura de trabajo en equipo, se desarrolló un cuestionario con 15 preguntas adaptadas a una escala ordinal, siguiendo la propuesta de Sierra (1994), que utiliza una escala Likert (1932) para medir conceptos no numéricos y evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo ante afirmaciones presentadas en cinco categorías: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Ocasionalmente, 4) Casi siempre, y 5) Siempre. El instrumento utilizado fue adaptado por Anchatuña en el año 2021, el cual para su aplicación fue validado por expertos en ese mismo año. Del mismo modo, se procedió con la validación por juicio de expertos y fue sometida a una prueba piloto para medir la

confiabilidad del instrumento. Para la verificar la validez se sometió a la evaluación de 03 expertos. (Anexo3)

Para poder medir el comportamiento organizacional, se creó un cuestionario que consta de 12 preguntas adaptadas a una escala ordinal utilizando la escala de Likert. Los participantes deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación según cinco categorías: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Ocasionalmente, 4) Casi siempre, y 5) Siempre. El instrumento utilizado fue adaptado por Anchatuña en el año 2021, el cual para su aplicación fue validado por expertos en ese mismo año. Del mismo modo, se procederá con la validación por juicio de expertos y se someterá a una prueba piloto para medir la confiabilidad del instrumento. (Anexo 3)

Para el análisis de datos, se utilizó un enfoque que incluyó tanto la descripción estadística como la inferencial. La descripción estadística se empleó para presentar de forma clara y resumida el nivel de cada variable y dimensión investigada, lo que facilitó la identificación de patrones, tendencias y características significativas de los datos recolectados. El software SPSS se utilizó para crear un banco de datos anónimo y codificado. Se utilizó el estudio piloto y los datos administrativos del establecimiento para verificar la confiabilidad de los cuestionarios de este programa.

Para examinar la distribución de los datos y asegurar el cumplimiento de los supuestos necesarios para las pruebas inferenciales, se empleó un plan de estadística inferencial que incluía pruebas específicas, como la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. El coeficiente de correlación Rho de Spearman también se utilizó para analizar las relaciones entre las dimensiones y las variables.

En lo que respecta a los aspectos éticos, se implementaron rigurosos protocolos para garantizar el respeto a la confidencialidad y privacidad de los participantes considerados en este estudio en los que se incluye el consentimiento informado previo, tanto de manera hablada como por escrito. Para el inicio del proceso se envió una carta introductoria a la institución participante, donde se explicó claramente el propósito del estudio y los procedimientos a utilizar, con el fin de coordinar de manera colaborativa y ética la utilización de las herramientas para la recolección de datos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de la cultura de trabajo en equipo en los trabajadores de salud

		N	%
Válido	Bajo	6	6,7
	Medio	75	83,3
	Alto	9	10,0
	Total	90	100,0

En la tabla 1, se observa que el 83,3% del personal indicaron un nivel medio de la cultura de trabajo en equipo, el 10% un nivel alto y el 6,7% un nivel bajo, esto indica que los trabajadores en algunas circunstancias pueden mostrar colaboración eficaz pero aún no es parte de un hábito, no se ha logrado la solidez de la colaboración, confianza y abiertos al diálogo, por lo tanto, es un aspecto que se debe mejorar en la institución para lograr una mayor cohesión de los equipos.

Tabla 2*Nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de salud*

		N	%
Válido	Inadecuado	0	0,0
	Regular	81	90,0
	Adecuado	9	10,0
	Total	90	100,0

En la tabla 2, se observa que el 90% de los trabajadores indicaron un nivel regular del comportamiento organizacional y el 10% un nivel adecuado. Esto indica que están fallando aspecto de la interacción del personal, no es del toda buena, en ciertas actitudes puede afectar en la estructura de la institución.

3.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 3*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de trabajo en equipo	,269	90	,000
Comportamiento organizacional	,280	90	,000

Se observa con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a variable Cultura de trabajo en equipo tuvo un Sig. de $0,000 < 0,05$ y la variable Comportamiento organizacional tuvo un Sig. de $0,000 < 0,05$, por lo que ambas variables no tenían una curva de distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba de Rho de Spearman para contrastar las variables.

Resultados de contrastación de hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024

H0: No existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

Tabla 4

Relación de la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional

		CTE	CO
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	CTE	Sig. (bilateral)	,802**
	N		,000
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	CO	Sig. (bilateral)	,802**
	N		,000

Nota: CTE, Cultura de trabajo en equipo; CO, Comportamiento Organizacional

En la tabla 4, se observa un sig (bilateral) de 0,000 < al Sig. de 0,05, confirmando la relación significativa de la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional; en lo referente, al valor del coeficiente de Rho de Spearman de 0,802 se establece una relación directa de grado alto, es decir que a una mayor cultura de trabajo en equipo, mayor será el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024. Lo que nos llega rechazar la H0 y aceptar la H1.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024

H0: No existe relación significativa entre la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024

Tabla 5

Relación de la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud

		AyP	CO	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,478**
	AyP	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
Spearman		Coeficiente de correlación	,478**	1,000
	CO	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: AyP, Autoridad y poder; CO, Comportamiento Organizacional

En la tabla 5, se observa un sig. bilateral de 0,000 valor menor al sig. bilateral esperado de 0,05; confirmando la relación significativa de la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional, en lo referente al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,478 indica una relación directa de grado moderado; es decir, cuanto más adecuados son las jerarquías para establecer las ordenes adecuadas esto permitirá de igual manera un adecuado comportamiento organizacional. Existiendo evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar la hipótesis alterna;

H1: Existe relación significativa entre la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024

H0: No existe relación significativa entre la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024

Tabla 6

Relación de la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud

		SIN	CO	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1,000	,437**
	SIN	Sig. (bilateral)	.	,000
	N		90	90
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	,437**	1,000
	CO	Sig. (bilateral)	,000	.
	N		90	90

Nota: SIN, Sinergia; CO, Comportamiento Organizacional

En la tabla 6, se observa un sig. bilateral de 0,000 valor menor al sig. bilateral esperado de 0,05; confirmando la relación significativa de la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional, en lo referente al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,437 indica una relación directa de grado moderado; es decir, cuanto más aportan los trabajadores sus habilidades de manera más respetuosa, mejor será el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024, existiendo evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar la hipótesis alterna;

H1: Existe relación significativa entre la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

Tabla 7

Relación de la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud

		Op	CO
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Op	Sig. (bilateral)	,605**
	N		,000
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	CO	Sig. (bilateral)	,605**
	N		,000

Nota: Op, Oportunismo; CO, Comportamiento Organizacional

En la tabla 7, se observa un sig. bilateral de 0,000 valor menor al sig. bilateral esperado de 0,05; confirmando la relación significativa de la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional, en lo referente al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,605 indica una relación directa de grado moderado; es decir, cuanto más se adapten los estilos de equipos, se prioricen los intereses y el poder permite que se logren los objetivos; acorde al liderazgo, de manera que influye en las decisiones de las actitudes e interacción de los miembros de la organización; por lo tanto, a mayor oportunismo de los equipos, mejor será el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024. Existiendo evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar la hipótesis alterna;

H1: Existe relación significativa entre la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

Tabla 8

Relación de la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud

		PyT	CO
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	PyT	Sig. (bilateral)	,605**
		N	,000
			90
			90
		Coeficiente de correlación	,605**
	CO	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			90
			90

Nota: PyT, Producción y tareas; CO, Comportamiento Organizacional

En la tabla 8, se observa un sig. bilateral de 0,000 valor menor al sig. bilateral esperado de 0,05; confirmando la relación significativa de la dimensión Producción y tareas y el comportamiento organizacional, en lo referente al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,532 indica una relación directa de grado moderado; es decir, cuanto más se enfoquen los esfuerzos del personal y de los equipos por medio de la competencia interna, favorece en una actitud más positiva frente a las metas organizacionales; por lo tanto, a mayor producción y tareas de los equipos, mejor será el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024, existiendo evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar la hipótesis alterna;

H1: Existe relación significativa entre la dimensión rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.

Tabla 9

Relación de la dimensión rutina y el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud

		Rutina	CO
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Rutina	Sig. (bilateral)	,395**
	N		,000
CO		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,395**
	N		,000

En la tabla 9, se observa un sig. bilateral de 0,000 valor menor al sig. bilateral esperado de 0,05; confirmando la relación significativa de la dimensión rutina y el comportamiento organizacional, en lo referente al coeficiente de correlación de Rho de Spearman de ,395 indica una relación directa de grado bajo; es decir, cuanto más; se siguen las ordenes de las jefaturas superiores que conlleva a que el personal adopte un comportamiento individualista en el equipo; por lo tanto, a más rutina de los equipos, mejor será el comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024, existiendo evidencia suficiente para rechazar H0 y aceptar la hipótesis alterna;

IV. DISCUSIÓN

Analizando los resultados, se indica en el objetivo general que, existe una relación relevante entre las variables, destacando que la relación entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional tiene un valor de Rho de Spearman de 0.802, lo cual señala una relación directa de grado alto. Esto quiere decir que a medida que se fortalece la cultura de trabajo en equipo dentro de la organización, se observa una mejora significativa en el comportamiento organizacional. En evidencia a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde se acepta que existe relación entre las variables del estudio.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Anchatuña (2021) en este estudio similar, se encontró que la relación entre estas variables también es directa, con un coeficiente de Rho de 0.798. Esto refuerza la idea de que existe una correlación significativa entre estos factores en diferentes contextos de estudio, lo que subraya la importancia de considerar estos aspectos en el análisis del comportamiento organizacional.

Este hallazgo es de gran relevancia para la gestión organizacional, ya que destaca la importancia de fomentar prácticas y valores que promuevan el trabajo colaborativo. Una cultura sólida de trabajo en equipo no solo facilita una mayor cohesión y comunicación entre los empleados, sino que también puede contribuir a un ambiente de trabajo más positivo y productivo (Buljac-Samardzic, 2020). Además, este resultado puede servir como base para la implementación de políticas y estrategias orientadas a mejorar el trabajo en equipo, tales como programas de capacitación, actividades de team building, y la creación de espacios que promuevan la colaboración (Chen & Sriphon, 2021). En resumen, invertir en una cultura de trabajo en equipo puede ser una estrategia efectiva para mejorar el comportamiento organizacional y el desempeño general de la institución.

Dando respuesta al primer objetivo específico, se menciona que la relación que existe entre la dimensión de autoridad y poder y el comportamiento organizacional muestra una conexión directa de grado moderado, con un valor de Rho de 0.478. Este resultado indica que, dentro del contexto investigado, la influencia de la autoridad y el poder en el comportamiento organizacional es

significativa pero no extremadamente fuerte. Estos hallazgos sugieren que otros factores organizacionales podría también jugar un papel importante en la configuración de cómo los empleados interactúan y se desempeñan dentro de la organización.

Se contrasta con Escalante (2022) que probablemente investigó aspectos similares donde la dimensión tiene una relación de 0.438, Mientras que nuestro estudio destaca una relación moderada entre autoridad y comportamiento organizacional, el estudio de Escalante podría proporcionar una perspectiva complementaria o contrastante sobre cómo otros factores de la estructura organizacional afectan los resultados del comportamiento y desempeño organizacional.

El comprender estas relaciones ayuda a ampliar el panorama de cómo las dinámicas internas de poder y autoridad influyen en el funcionamiento de las organizaciones, permitiendo identificar áreas de mejora en la gestión de personal humano y en el diseño de políticas dentro de la organización que promuevan un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo.

Teóricamente, la dimensión de autoridad y poder dentro de una organización se refiere a la capacidad y la influencia que tienen ciertos roles o individuos para tomar decisiones, asignar recursos y guiar las acciones de otros dentro de la estructura organizativa. Esta dimensión no solo abarca la autoridad formal establecida por la estructura jerárquica, sino también la influencia informal que pueden ejercer líderes y empleados con base en su experiencia, conocimientos y habilidades. El desempeño apropiado de la autoridad y el poder puede facilitar la coordinación efectiva, el cumplimiento de objetivos organizacionales y el mantenimiento de la cohesión y la disciplina dentro de la organización (Weber, 1922).

Dando respuesta al segundo objetivo específico, se observa que, la relación entre la dimensión de sinergia y la variable también tiene una conexión directa de grado moderado, con un valor de Rho de Spearman de 0.437, indicando una influencia considerable pero no predominante en el comportamiento organizacional. Este resultado sugiere que, en el contexto investigado, la sinergia entre diferentes partes de la organización tiene una relación considerable pero no dominante en el comportamiento organizacional.

La sinergia, entendida como la capacidad de trabajo conjunto y cooperativo entre diferentes elementos organizativos, parece contribuir positivamente al rendimiento general de la organización, aunque otros factores también pueden estar en juego.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados de Anchatuña (2021), quien en un estudio similar encontró una relación de 0.415 entre variables comparables. Esto refuerza la idea de que la sinergia es un aspecto relevante pero no único en la configuración del comportamiento organizacional eficaz. Ambos estudios sugieren que mejorar la sinergia organizacional podría conducir a mejoras adicionales en la colaboración, la eficiencia y la adaptabilidad dentro de la organización.

El entender esta dinámica es crucial para los líderes y gestores organizacionales, ya que les permite diseñar estrategias que fortalezcan la sinergia entre diferentes equipos y funciones dentro de la organización, promoviendo así un entorno de trabajo más cohesionado y orientado hacia resultados comunes. Esta dimensión de sinergia en una organización se refiere a la capacidad de diferentes partes o equipos de trabajar de manera colaborativa y coordinada para lograr objetivos comunes. Implica la integración efectiva de recursos, habilidades y esfuerzos hacia metas compartidas, promoviendo así una mayor eficiencia, innovación y adaptabilidad dentro de la organización. La sinergia organizacional se alcanza cuando las diversas partes trabajan juntas de manera armoniosa y productiva, superando las limitaciones individuales para alcanzar resultados que no podrían lograrse de manera individual.

Dando respuesta al tercer objetivo específico, en la relación de la dimensión oportunidad y el comportamiento organizacional, indica que, existe relación significativa directa de grado moderado, con un valor de Rho de 0.605. Este hallazgo indica que, dentro del contexto del personal de salud, la disposición para identificar y capitalizar oportunidades emergentes tiene un impacto considerable en el comportamiento organizacional. En el ámbito de la salud, el oportunismo puede referirse a la capacidad de los profesionales para adaptarse rápidamente a nuevas técnicas, tratamientos o políticas de salud que mejoren la eficacia de la atención al usuario y la gestión de recursos.

Estos resultados pueden contrastarse con la investigación de Escalante (2022), que encontró un vínculo similarmente significativo de 0.598 entre variables

relacionadas en un contexto similar. Esto sugiere que el oportunismo juega un papel crucial en la capacidad del personal de salud para tomar decisiones ágiles y estratégicas, adaptándose a las necesidades cambiantes de los pacientes y del entorno sanitario.

El comprender cómo el oportunismo afecta el comportamiento organizacional dentro del personal de salud es esencial para diseñar programas de formación y desarrollo que fomenten conocimientos de innovación y una continua mejora en la prestación de servicios sanitarios. Esto conducirá a una atención en salud con mayor eficiencia, beneficiando tanto a pacientes como a los trabajadores de salud en su conjunto.

En los entornos de trabajo en equipo dentro de los hospitales, la teoría del intercambio social puede explicar cómo los trabajadores de la salud intercambian apoyo emocional y profesional. Sin embargo, si perciben que pueden obtener beneficios personales (como reconocimiento, promociones, o menos carga de trabajo) a través de comportamientos oportunistas, pueden optar por actuar en su propio interés en lugar de colaborar (Blau, 1964).

Dando respuesta al cuarto objetivo específico, se menciona la relación de la producción y tareas y la variable, señalando una relación significativa directa de grado moderado de 0.532. Esto indica que la eficiencia y efectividad en la producción de tareas tienen un impacto considerable en el comportamiento organizacional dentro del contexto estudiado. Esta relación puede observarse particularmente en cómo la gestión eficaz de tareas y la producción de servicios afectan la calidad del servicio y por consiguiente la satisfacción de los usuarios.

Estos resultados pueden compararse con los hallazgos de Loyaga (2019), quien también encontró una relación moderada de 0.511 entre la misma dimensión y variable estudiadas en un contexto similar. Esto sugiere que la importancia de la producción y tareas es consistente en diferentes entornos organizacionales, destacando su papel crucial en optimizar los recursos y la continua mejora de los procesos.

Teóricamente, Kumbi et al (2020) mencionan que el entender cómo la producción y tareas influyen en el comportamiento organizacional es crucial para los líderes y gestores en el sector salud. Les permite desarrollar estrategias que mejoren la eficiencia operativa y la calidad del servicio, lo cual puede resultar en una mejor

gestión de recursos, mayor satisfacción del personal y mejores resultados para los pacientes.

Dando respuesta al quinto objetivo específico, en la dimensión rutina y el comportamiento organizacional se verifica la relación directa de grado bajo con un valor de Rho 0.395. Este hallazgo sugiere que, dentro del contexto investigado, la adherencia a rutinas establecidas dentro de la organización tiene un impacto, aunque más moderado, en cómo se comportan y operan los individuos y equipos dentro de la misma. Las rutinas organizacionales pueden influir en la estandarización de procesos y en la predictibilidad de las operaciones, lo que puede afectar la eficiencia y la consistencia en la entrega de servicios.

Este resultado puede contrastarse con el estudio de Quiroz-Gonzales et al. (2020), donde se encontró una relación significativa similar de 0.389. Esto indica una consistencia en la importancia de las rutinas organizacionales en varios contextos de investigación, subrayando su papel en la estructuración de comportamientos y procesos dentro de las organizaciones.

Según esta teoría, las rutinas son cruciales para la estabilidad y la coherencia organizacional, pero también pueden ser fuentes de rigidez y resistencia al cambio, representan comportamientos colectivos y repetidos que guían las acciones de los empleados y definen las capacidades de la organización (Nelson & Winter, 1982).

V. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa P valor de 0,05 con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.802, correlación directa de grado alto, en la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Interpretándose que refuerza la idea de que una cultura de trabajo en equipo está positivamente asociada con un comportamiento organizacional más efectivo y positivo.

Segunda. Existe relación directa y significativa de grado moderado entre la dimensión de autoridad y poder y el comportamiento organizacional, según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.478$). Concluyéndose la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula respaldan la premisa de que una gestión efectiva de la autoridad y el poder está asociada positivamente con un comportamiento organizacional más alineado y eficiente

Tercera. Se ha identificado una relación significativa y directa de grado moderado entre la dimensión de sinergia y el comportamiento organizacional, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.437$). Se concluye que el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa respaldan la premisa de que la promoción de la sinergia en todos los niveles organizacionales puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño general y la cohesión dentro de la organización.

Cuarto Se ha encontrado una relación de grado moderado y significativa entre la dimensión de oportunismo y el comportamiento organizacional, con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.605$). Concluyéndose que la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula respaldan la premisa de que la capacidad de identificar y aprovechar oportunidades estratégicas puede influir positivamente en el desempeño organizacional.

Quinta. Se ha establecido una relación de grado moderado y significativa entre la dimensión de Producción y tareas y el comportamiento organizacional, demostrada por un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.532$).

Se concluye que el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa respaldan la premisa de que una gestión eficiente de las tareas y la producción dentro de la organización puede influir positivamente en su desempeño general.

Sexta. Se ha identificado un vínculo significativo y directo en bajo grado entre la dimensión de rutina y el comportamiento organizacional, según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.395$). Se concluye que, aunque la correlación es de grado bajo, el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa indican que la gestión adecuada de rutinas podría tener un impacto positivo en ciertos aspectos del comportamiento organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere al director del establecimiento de salud, implementar programas de capacitación y desarrollo que promuevan aún más esta correlación puede llevar a mejoras sustanciales en el comportamiento organizacional y el desempeño general. Respaldado por Barney (1991) sugieren que los recursos organizacionales, incluidas las rutinas efectivas, pueden ser fuentes de ventaja competitiva sostenible cuando son valiosos, no sustituibles y difíciles de imitar.

Se sugiere a los profesionales de salud, aprovechar la predisposición positiva hacia la colaboración identificada en la mayoría del personal sanitario para fortalecer la cultura de trabajo en equipo. Esto puede lograrse mediante actividades de formación, incentivando la comunicación abierta y el reconocimiento del trabajo en equipo, lo que contribuirá a mejorar la cohesión y la eficacia organizacional. Respaldado por Blau (1964) sugiere que las relaciones de trabajo basadas en la reciprocidad y el apoyo mutuo pueden mejorar la cohesión y la eficacia organizacional.

Se sugiere a los directivos, implementar mecanismos de retroalimentación continua y ajustar políticas y procedimientos según sea necesario garantizará que la organización mantenga su nivel de consistencia y adapte sus prácticas a las demandas cambiantes del entorno. Respaldado por Chen (2021) sugiere que las organizaciones que pueden ajustarse rápidamente a los cambios en su entorno tienen mayores posibilidades de éxito a largo plazo.

Se recomienda a los líderes de cada servicio, fomentar un ejercicio responsable y ético de la autoridad puede contribuir a mejorar la cohesión y la efectividad dentro de la organización, respaldado por Bass (1985) sugiere que un liderazgo ético y responsable puede inspirar a los seguidores, fortalecer la confianza y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Se sugiere al encargado del establecimiento de salud, Implementar iniciativas que fomenten la sinergia puede optimizar la eficiencia

operativa y mejorar la capacidad de respuesta organizacional frente a desafíos internos y externos. Schot et al. (2020) que, al integrar esfuerzos y recursos de manera coordinada y colaborativa, las organizaciones pueden lograr resultados que superen la suma de las partes individuales

Se sugiere a los empleados capacitarlos sobre la importancia de la integridad en las decisiones y acciones diarias puede mitigar los impactos negativos del oportunismo en el comportamiento organizacional. Respaldo por Taylor et al. (2020) señala que la capacitación en ética organizacional puede fortalecer la consciencia ética de los empleados y reducir comportamientos oportunistas que podrían perjudicar la cohesión y eficacia organizacional.

Se sugiere al encargado del establecimiento de salud, promover una cultura de excelencia operativa y establecer metas claras puede optimizar el rendimiento organizacional y garantizar la entrega consistente de resultados. Chiavenato (2009) indica que al enfatizar la importancia de la excelencia en todas las áreas de la operación y alinear las metas individuales y departamentales con los propósitos estratégicos en la institución, se fortalece la cohesión y se enriquece la colaboración interfuncional.

Se sugiere al personal el mantener un equilibrio entre la estabilidad proporcionada por la rutina y la necesidad de innovación y adaptabilidad puede ayudar a la organización a mantener su eficiencia y relevancia en un entorno competitivo. Spencer (2023) Al promover una cultura que valore tanto la consistencia en la ejecución de procesos como la creatividad en la generación de nuevas ideas, la organización puede optimizar su rendimiento y asegurar su capacidad para enfrentar desafíos.

REFERENCIAS

- Anchatuña R. (2021) *Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80391>.
- Aravena R., Campos, G., & Matamala A. (1996). *Adaptación, validación y aplicación del instrumento de diagnóstico de cultura de equipos de trabajo de R. Blake, J. Mouton y R. Allen, al medio organizacional nacional*.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/135273>
- Amir, D., & McAuliffe, K. (2020). Cross-cultural, developmental psychology: Integrating approaches and key insights. *Evolution and Human Behavior*, 41(5), 430-444.
<https://acortar.link/BHuDy1>
- Başoğul, C. (2021). Conflict management and teamwork in workplace from the perspective of nurses. *Perspectives in psychiatric care*, 57(2), 610-619.
<https://doi.org/10.1111/ppc.12584>
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159-182.
<https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Buljac-Samardzic, M., Doekhie, K. D., & van Wijngaarden, J. D. (2020). Interventions to improve team effectiveness within health care: a systematic review of the past decade. *Human resources for health*, 18, 1-42. DOI: 10.1186/s12960-019-0411-3
- Blake, R., Mouton, J., & McCanse, A. (1991.). *La estrategia para el cambio organizacional*. Addison-Wesley Iberoamericana.

<https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/bib/9243.do>

- Cameron, K. S., Quinn, R. E., DeGraff, J., & Thakor, A. V. (2022). *Competing values leadership*. Edward Elgar Publishing. <https://acortar.link/QI5yO7>
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 45. DOI:10.3390/joitmc7010045
- Chen, J. K., & Sriphon, T. (2021). Perspective on COVID-19 pandemic factors impacting organizational leadership. *Sustainability*, 13(6), 3230. DOI:10.3390/su13063230
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. <https://acortar.link/XCaAU>
- Dinh, J. V., Traylor, A. M., Kilcullen, M. P., Perez, J. A., Schweissing, E. J., Venkatesh, A., & Salas, E. (2020). Cross-disciplinary care: a systematic review on teamwork processes in health care. *Small Group Research*, 51(1), 125-166. <https://doi.org/10.1177/1046496419872002>
- Etherington, C., Burns, J. K., Kitto, S., Brehaut, J. C., Britton, M., Singh, S., & Boet, S. (2021). Barriers and enablers to effective interprofessional teamwork in the operating room: A qualitative study using the Theoretical Domains Framework. *PloS one*, 16(4), e0249576. DOI: 10.1371/journal.pone.0249576
- Escalante J (2022) *Comportamiento Organizacional y trabajo en equipo en la Sanidad de la Policía Nacional del Perú, Cusco 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/93869>
- Elsawah, M., & Howard, P. N. (2020). "Anything that causes chaos": The organizational behavior of Russia Today (RT). *Journal of Communication*, 70(5), 623-645. <https://doi.org/10.1093/joc/jqaa027>

- Gervasi, D., Faldetta, G., Pellegrini, M. M., & Maley, J. (2022). Reciprocity in organizational behavior studies: A systematic literature review of contents, types, and directions. *European Management Journal*, 40(3), 441-457. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.07.008>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. CENGAGE learning. https://www.researchgate.net/publication/305122515_Organizational_Behavior_Managing_People_and_Organizations
- Han, J. H., & Roh, Y. S. (2020). Teamwork, psychological safety, and patient safety competency among emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 51, 100892. DOI: 10.1016/j.ienj.2020.100892
- Herdoiza Z (2020) *El comportamiento organizacional y su influencia en el trabajo laboral del personal de enfermería en el hospital less Babahoyo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>
- Kumbi, M., Hussen, A., Lette, A., Nuriye, S., & Morka, G. (2020). *Patient safety culture and associated factors among health care providers in bale zone hospitals, southeast ethiopia: An institutional based cross-sectional study*. *Drug, Healthcare and Patient Safety*, 1-14. DOI: 10.2147/DHPS.S198146
- Kumra, T., Hsu, Y. J., Cheng, T. L., Marsteller, J. A., McGuire, M., & Cooper, L. A. (2020). The association between organizational cultural competence and teamwork climate in a network of primary care practices. *Health care management review*, 45(2), 106-116. DOI: 10.1097/HMR.0000000000000205
- Kotter, J., Akhtar, V., & Gupta, G. (2021). Overcoming obstacles to successful culture change. *MIT Sloan Management Review*, 62(4), 1-3. <https://sloanreview.mit.edu/article/overcoming-obstacles-to-successful-culture-change/>

Levine, K. J., Carmody, M., & Silk, K. J. (2020). The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. *Journal of nursing management*, 28(1), 130-138. DOI: 10.1111/jonm.12906

Loyaga C (2019) *Habilidades sociales relacionado con la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco-ESSALUD 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37560/loyaga_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Majeed, N., & Jamshed, S. (2021). Nursing turnover intentions: The role of leader emotional intelligence and team culture. *Journal of nursing management*, 29(2), 229-239. <https://doi.org/10.1111/jonm.13144>.

Maslow. (1943) *Teoría de las necesidades básicas y de la esencia humana*. En Maslow, *Psicología transpersonal* (págs. 73-129).

<https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Mishra, M., Ghosh, K., & Sharma, D. (2021). Unethical pro-organizational behavior: A systematic review and future research agenda. *Journal of business ethics*, 1-25. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-021-04764-w>

Morales-Huamán, H. I., Medina-Valderrama, C. J., Valencia-Arias, A., Vasquez-Coronado, M. H., Valencia, J., & Delgado-Caramutti, J. (2023). Organizational Culture and Teamwork: A Bibliometric Perspective on Public and Private Organizations. *Sustainability*, 15(18), 1396, <https://doi.org/10.3390/su151813966>

Mohsen, MM, Gab Allah, AR, Amer, NA, Rashed, AB y Shokr, EA (2021). Estrategias y herramientas de equipo para mejorar el desempeño y la seguridad del paciente en las unidades de atención primaria de salud: efecto en los resultados de los pacientes. En *Foro de Enfermería* (Vol. 56, N° 4, pp. 849-859). <https://acortar.link/jba5Oa>

- Moser, K. S., Dawson, J. F., & West, M. A. (2019). Antecedents of team innovation in health care teams. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 72-81. <https://doi.org/10.1111/caim.12285>.
- Pedersen, G. A., Shrestha, P., Akellot, J., Sepulveda, A., Luitel, N. P., Kasujja, R., & Kohrt, B. A. (2023). A mixed methods evaluation of a World Health Organization competency-based training package for foundational helping skills among pre-service and in-service health workers in Nepal, Peru and Uganda. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 10, e55. <https://doi.org/10.1017/gmh.2023.4>
- Pimentel, M. P. T., Choi, S., Fiumara, K., Kachalia, A., & Urman, R. D. (2021). Safety culture in the operating room: variability among perioperative healthcare workers. *Journal of patient safety*, 17(6), 412-416.
DOI: 10.1097/PTS.0000000000000385
- Quiroz-González, E., Loaiza, J. D., & Mejía, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. *Organizaciones saludables. Una contribución desde la psicología y la comunicación*, 201.
DOI:10.31908/eucp.13.c95
- Riveros A (2019) *cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el centro de salud nuevo Occoro*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional de la UNH. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/ea5e0c04-1183-4f6c-b2c5-df77acbdeb5e>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/11250>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Samsir, A., & Muis, A. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Through Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45-56.
<https://doi.org/10.51629/ijeamal.v4i1.120>
- Sánchez, Y. E. F., Quispe, G. E. C., & Rodríguez, M. A. (2020). La cultura organizacional en los docentes de la institución educativa adventista El Redentor. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 37-44.
DOI:10.17162/riva.v7i1.1415
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930290308>
- Southwick, S. M., & Southwick, F. S. (2020). The loss of social connectedness as a major contributor to physician burnout: applying organizational and teamwork principles for prevention and recovery. *JAMA Psychiatry*, 77(5), 449-450.
DOI: 10.1001/jamapsychiatry.2019.4800
- Schein, E. (2020). Los niveles de cultura. En *Colaboración organizacional* (págs. 135-143). Rutledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315881201-15/levels-culture-edgar-schein>
- Schot, E., Tummers, L., & Noordegraaf, M. (2020). Working on working together. A systematic review on how healthcare professionals contribute to interprofessional collaboration. *Journal of interprofessional care*, 34(3), 332-342. DOI: 10.1080/13561820.2019.1636007
- Sten, L. M., Ingelsson, P., & Häggström, M. (2023). The development of a methodology for assessing teamwork and sustainable quality culture, focusing on top management teams. *The TQM Journal*, 35(9), 152-172
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TQM-01-2023-0004/full/html>
- Spencer A (2023) *Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en licenciados de enfermería del servicio de medicina. Hospital*

Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima 2022. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional de la UNAC <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7992>.

Taylor EV, Lyford M, Parsons L, Mason T, Sabesan S, Thompson SC (2020) “We’re very much part of the team here”: A culture of respect for Indigenous health workforce transforms Indigenous health care. *PLoS ONE* 15(9): e0239207.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0239207>

Tsuji, S., Sato, N., Yano, K., Broad, J. y Luthans, F. (2019). La medida portátil de comunicación cara a cara de los empleados se relaciona con su capital psicológico positivo, el bienestar. En *Conferencia internacional IEEE/WIC/ACM sobre Web Intelligence-Volumen complementario* (págs. 14-20).

<https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>

Tran, Q. (2020). Cultura organizacional, comportamiento de liderazgo y satisfacción laboral en el contexto de Vietnam. *International Journal of Organizational Analysis Emerald Publishing Limited, 1934*(8835).

<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

Uhl-Bien, M., Piccolo, R. F., & Schermerhorn Jr, J. R. (2020). *Organizational behavior*. John Wiley & Sons. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/bitstream/handle/123456789/10728/Contents.pdf?sequence=5>

Vaishnavi, V., & Suresh, M. (2020). Modelling of readiness factors for the implementation of Lean Six Sigma in healthcare organizations. *International Journal of Lean Six Sigma, 11*(4), 597-633.

<https://doi.org/10.1108/IJLSS-12-2017-0146>

Wei, H., Corbett, R. W., Ray, J., & Wei, T. L. (2020). A culture of caring: the essence of healthcare interprofessional collaboration. *Journal of interprofessional care, 34*(3), 324-331.

DOI: 10.1080/13561820.2019.1641476

Weiss, D., Tilin, F., & Morgan, M. J. (2023). *The interprofessional health care team: Leadership and development*. Jones & Bartlett Learning.

Zajac, S., Woods, A., Tannenbaum, S., Salas, E., & Holladay, C. L. (2021). Overcoming challenges to teamwork in healthcare: a teameffectiveness framework and evidence-based guidance. *Frontiers in Communication*, 6, 606445. <https://www.frontiersin.org/journals/communication/articles/10.3389/fcomm.2021.606445/full>

Zacharias, T., Rahawarin, M. A., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural reconstruction and organization environment for employee performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 8(2), 296-315. DOI: <https://doi.org/10.29333/ejecs/801>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 cultura de trabajo en equipo	Se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización, la cultura del trabajo en equipo es la que rige como se interacciona los empleados y de la misma manera el funcionamiento de la organización basado en su capital humano (Blake et al., 1991).	Será evaluada a través del instrumento que cuenta con 15 preguntas que divide las dimensiones: autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas, rutina., la cual se le aplicará a los trabajadores pertenecientes a la muestra a evaluar.	Autoridad y poder	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Órdenes jerarquía ▪ Metas objetivos ▪ Labores tareas ▪ Coordinación ▪ Comunicación 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ Ocasionalmente (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5)
			Sinergia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Roles ▪ Interacción 	
			Oportunismo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptabilidad ▪ Interés personal 	
			Producción y tareas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resultados ▪ Conflicto competencia 	
			Rutina	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acatar ordenes ▪ Individualismo 	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Comportamiento o organizacional	se investiga el impacto en cuanto a conducta, que establecen entre los individuos, dentro de grupos y estructuras, dentro de una empresa, con el objetivo de mejorar la eficacia con respecto a la aplicación de los conocimientos en dichas organizaciones (Robbins, 2004).	Será medida a través de la encuesta, el instrumento a utilizar será el cuestionario que consta de 12 preguntas que trabaja las dimensiones.	Custodia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programas de bienestar social ▪ Reconocimiento por gerencia 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ Ocasionalmente (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5)
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación gerencial ▪ Participación y colaboración 	
			Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La gerencia se orienta a una autoridad formal ▪ Los empleados siguen ordenes 	
			Sistémico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistematización de procesos 	
			Colegiado	<ul style="list-style-type: none"> Compañerismo Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado 	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de cultura de trabajo en equipo

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente cada enunciado y responder con la verdad marcando con una X dentro del casillero, recuerde que este cuestionario es anónimo.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

Nº PREGUNTAS		1	2	3	4	5
D1. Autoridad y poder						
1	En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando.					
2	En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo.					
3	Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar.					
4	Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.					
5	Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores.					
D2. Sinergia						
6	Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo.					
7	En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual.					
D3. Oportunismo						
8	Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.					
9	Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal.					
10	Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales.					
D4. Producción y tareas						
11	Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución.					
12	Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales.					
13	Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto.					
D5. Rutina						
14	Los profesionales tienen la capacidad de acatar órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía.					
15	Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual					

Cuestionario de comportamiento organizacional

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente cada enunciado y responder con la verdad marcando con una X dentro del casillero, recuerde que este cuestionario es anónimo.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Ocasionalmente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
D1. Custodia						
1	La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores.					
2	Existen programas de bienestar social para los empleados.					
3	Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados.					
D2. Apoyo						
4	La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización.					
5	Usted participa y colabora en las actividades de la organización.					
D3. Autocrático						
6	La jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos.					
7	Usted practica la autodisciplina frente a las órdenes generadas por gerencia.					
D4. Sistémico						
8	En su centro de labores existe un manual de procedimientos en casos de emergencia.					
9	La jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros.					
D5. Colegiado						
10	En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia.					
11	La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.					
12	Usted se siente útil y necesario en su centro de labores.					

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “**Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de establecimientos de salud de Santa Rosa, Lima 2024**”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre cultura de trabajo en equipo


Definición de la variable:

Se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización (Blake et al., 1991).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridad y poder	Órdenes y jerarquía	1. <i>En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando.</i>	1	1	1	1	
	Metas objetivos	2. <i>-En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Labores tareas	3. <i>-Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar.</i>	1	1	1	1	
	Coordinación	4. <i>-Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.</i>	1	1	1	1	
	Comunicación	5. <i>- Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores.</i>	1	1	1	1	
Sinergia	Roles	6. <i>Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Interacción	7. <i>En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual.</i>	1	1	1	1	
Oportunismo	Adaptabilidad	8. <i>Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Interés personal	9. <i>Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal.</i>	1	1	1	1	
	Poder y autoridad	10. <i>Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales.</i>	1	1	1	1	
Producción y tareas	Resultados	11. <i>Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución.</i>	1	1	1	1	
		12. <i>Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales.</i>	1	1	1	1	
	Conflicto y competencia	13. <i>-Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto.</i>	1	1	1	1	
Rutina	Acatar ordenes	14. <i>Los profesionales tienen la capacidad de acatar órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía.</i>	1	1	1	1	
	Individualismo	15. <i>Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual</i>	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre cultura de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cultura de trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Magali Sujeli Espinoza Herrera
Documento de identidad (DNI)	40694767
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESSALUD
Cargo	Jefa de enfermeras Uci
Número telefónico	
Firma	 <small>***** MAGALI SUJELI ESPINOZA HERRERA Jefa de Enfermeras en UCI- TB H0004 Maestra en Gestión de Servicios de Salud CEP: 38660 CEE: 5288 CEM: 000880</small>
Fecha	28/06/2024


Matriz de validación del cuestionario sobre cultura de trabajo en equipo

Definición de la variable:

Se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización (Blake et al., 1991).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridad y poder	Órdenes y jerarquía	1. <i>En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando.</i>	1	1	1	1	
	Metas objetivos	2. <i>-En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Labores tareas	3. <i>-Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar.</i>	1	1	1	1	
	Coordinación	4. <i>-Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.</i>	1	1	1	1	
	Comunicación	5. <i>- Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores.</i>	1	1	1	1	
Sinergia	Roles	6. <i>Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Interacción	7. <i>En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual.</i>	1	1	1	1	
Oportunismo	Adaptabilidad	8. <i>Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Interés personal	9. <i>Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal.</i>	1	1	1	1	
	Poder y autoridad	10. <i>Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales.</i>	1	1	1	1	
Producción y tareas	Resultados	11. <i>Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución.</i>	1	1	1	1	
		12. <i>Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales.</i>	1	1	1	1	
	Conflicto y competencia	13. <i>-Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto.</i>	1	1	1	1	
Rutina	Acatar ordenes	14. <i>Los profesionales tienen la capacidad de acatar órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía.</i>	1	1	1	1	
	Individualismo	15. <i>Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual</i>	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre cultura de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cultura de trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Cesar Medina Guevara
Documento de identidad (DNI)	42445713
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Lambayeque
Cargo	Médico
Número telefónico	
Firma	
Fecha	28/06/2024


Matriz de validación del cuestionario sobre cultura de trabajo en equipo

Definición de la variable:

Se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización (Blake et al., 1991).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridad y poder	Órdenes y jerarquía	1. <i>En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando.</i>	1	1	1	1	
	Metas objetivos	2. <i>-En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Labores tareas	3. <i>-Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar.</i>	1	1	1	1	
	Coordinación	4. <i>-Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.</i>	1	1	1	1	
	Comunicación	5. <i>- Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores.</i>	1	1	1	1	
Sinergia	Roles	6. <i>Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Interacción	7. <i>En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual.</i>	1	1	1	1	
Oportunismo	Adaptabilidad	8. <i>Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.</i>	1	1	1	1	
	Interés personal	9. <i>Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal.</i>	1	1	1	1	
	Poder y autoridad	10. <i>Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales.</i>	1	1	1	1	
Producción y tareas	Resultados	11. <i>Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución.</i>	1	1	1	1	
		12. <i>Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales.</i>	1	1	1	1	
	Conflicto y competencia	13. <i>-Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto.</i>	1	1	1	1	
Rutina	Acatar ordenes	14. <i>Los profesionales tienen la capacidad de acatar órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía.</i>	1	1	1	1	
	Individualismo	15. <i>Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual</i>	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre cultura de trabajo en equipo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre cultura de trabajo en equipo
Nombres y apellidos del experto	Asian Suarez Pilar Cristina
Documento de identidad (DNI)	25574845
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente metodóloga
Número telefónico	
Firma	
Fecha	28/06/2024


Matriz de validación del cuestionario sobre comportamiento organizacional

Definición de la variable:

se investiga el impacto en cuanto a conducta, que establecen entre los individuos, dentro de grupos y estructuras, dentro de una empresa, con el objetivo de mejorar la eficacia con respecto a la aplicación de los conocimientos en dichas organizaciones (Robbins, 2004).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Custodia	Programas de bienestar social	16. La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Reconocimiento por gerencia	17. Existen programas de bienestar social para los empleados.	1	1	1	1	
		18. Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados.	1	1	1	1	
Apoyo	Orientación gerencial	19. La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización.	1	1	1	1	
	Participación y colaboración	20. Usted participa y colabora en las actividades de la organización.	1	1	1	1	
Autocrático	La gerencia se orienta a una autoridad formal	21. La jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos.	1	1	1	1	
	Los empleados siguen ordenes	22. Usted practica la autodisciplina frente a las órdenes generadas por gerencia.	1	1	1	1	
Sistémico	Sistematización de procesos	23. En su centro de labores existe un manual de procedimientos en casos de emergencia.	1	1	1	1	
		24. La jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros.	1	1	1	1	
Colegiado	Compañerismo	25. En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia.	1	1	1	1	
	Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado	26. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.	1	1	1	1	
		27. Usted se siente útil y necesario en su centro de labores.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre comportamiento organizacional
Nombres y apellidos del experto	Magali Sujeli Espinoza Herrera
Documento de identidad (DNI)	40694767
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESSALUD
Cargo	Jefa de enfermeras Uci
Número telefónico	
Firma	 <small>***** MAGALI ESPINOZA HERRERA Jefa de Enfermeras en UC-75 HUSUM Maestra en Gestión de Servicios de Salud CEP: 34660 CEE: 5288 CEM: 000860</small>
Fecha	28/06/2024


Matriz de validación del cuestionario sobre comportamiento organizacional

Definición de la variable:

se investiga el impacto en cuanto a conducta, que establecen entre los individuos, dentro de grupos y estructuras, dentro de una empresa, con el objetivo de mejorar la eficacia con respecto a la aplicación de los conocimientos en dichas organizaciones (Robbins, 2004).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Custodia	Programas de bienestar social	1. La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Reconocimiento por gerencia	2. Existen programas de bienestar social para los empleados.	1	1	1	1	
		3. Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados.	1	1	1	1	
Apoyo	Orientación gerencial	4. La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización.	1	1	1	1	
	Participación y colaboración	5. Usted participa y colabora en las actividades de la organización.	1	1	1	1	
Autocrático	La gerencia se orienta a una autoridad formal	6. La jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos.	1	1	1	1	
	Los empleados siguen órdenes	7. Usted practica la autodisciplina frente a las órdenes generadas por gerencia.	1	1	1	1	
Sistémico	Sistematización de procesos	8. En su centro de labores existe un manual de procedimientos en casos de emergencia.	1	1	1	1	
		9. La jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros.	1	1	1	1	
Colegiado	Compañerismo	10. En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia.	1	1	1	1	
	Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado	11. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.	1	1	1	1	
		12. Usted se siente útil y necesario en su centro de labores.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre comportamiento organizacional
Nombres y apellidos del experto	Cesar Medina Guevara
Documento de identidad (DNI)	42445713
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Lambayeque
Cargo	Médico
Número telefónico	
Firma	
Fecha	28/06/2024


Matriz de validación del cuestionario sobre comportamiento organizacional

Definición de la variable:

se investiga el impacto en cuanto a conducta, que establecen entre los individuos, dentro de grupos y estructuras, dentro de una empresa, con el objetivo de mejorar la eficacia con respecto a la aplicación de los conocimientos en dichas organizaciones (Robbins, 2004).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Custodia	Programas de bienestar social	1. La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores.	1	1	1	1	
	Reconocimiento por gerencia	2. Existen programas de bienestar social para los empleados.	1	1	1	1	
		3. Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados.	1	1	1	1	
Apoyo	Orientación gerencial	4. La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización.	1	1	1	1	
	Participación y colaboración	5. Usted participa y colabora en las actividades de la organización.	1	1	1	1	
Autocrático	La gerencia se orienta a una autoridad formal	6. La jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos.	1	1	1	1	
	Los empleados siguen órdenes	7. Usted practica la autodisciplina frente a las órdenes generadas por gerencia.	1	1	1	1	
Sistémico	Sistematización de procesos	8. En su centro de labores existe un manual de procedimientos en casos de emergencia.	1	1	1	1	
		9. La jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros.	1	1	1	1	
Colegiado	Compañerismo	10. En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia.	1	1	1	1	
	Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado	11. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.	1	1	1	1	
		12. Usted se siente útil y necesario en su centro de labores.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre comportamiento organizacional
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre comportamiento organizacional
Nombres y apellidos del experto	Asian Suarez Pilar Cristina
Documento de identidad (DNI)	25574845
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente metodóloga
Número telefónico	
Firma	
Fecha	28/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

La consistencia interna de los instrumentos se realizó con una encuesta piloto aplicado a 15 trabajadores del establecimiento de Salud y se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad del instrumento cultura de trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CT1	42,47	57,267	,397	,804
CT2	42,87	54,124	,648	,783
CT3	42,13	57,695	,569	,792
CT4	42,13	63,981	,065	,825
CT5	42,20	55,314	,489	,796
CT6	42,47	59,838	,360	,805
CT7	42,20	56,600	,475	,797
CT8	42,33	62,667	,447	,805
CT9	42,00	62,714	,156	,818
CT10	42,20	56,886	,588	,790
CT11	42,13	50,838	,790	,769
CT12	42,40	58,257	,554	,794
CT13	42,93	58,781	,303	,812
CT14	42,80	57,600	,462	,798
CT15	42,33	62,952	,199	,814

El valor del cuestionario cultura de trabajo en equipo mostró un valor de Alfa de Cronbach de ,812 indicando que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad del instrumento Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	33,87	48,838	,487	,826
CO2	33,73	39,210	,712	,806
CO3	33,93	47,638	,507	,824
CO4	33,73	45,924	,692	,811
CO5	33,73	42,924	,602	,817
CO6	34,27	52,924	,172	,845
CO7	33,73	48,352	,546	,822
CO8	33,93	47,495	,571	,820
CO9	33,80	53,314	,134	,847
CO10	33,87	49,124	,376	,834
CO11	33,80	47,743	,558	,821
CO12	33,87	45,838	,624	,815

El valor del cuestionario comportamiento organizacional mostró un valor de Alfa de Cronbach de ,837 indicando que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

Base de la encuesta piloto

	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CT6	CT7	CT8	CT9	CT10	CT11	CT12	CT13	CT14	CT15	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	
1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	4	5	3	2	5	3	4	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	1	4	3	2	1	
3	5	3	4	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	5	3	4	5	3	4	4	2	2	3	3	
4	3	3	4	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	1	3	3	2	4	3	4	4	5	1	
5	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	1	3	3	
6	1	1	3	3	5	4	3	3	5	4	4	2	1	1	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	3	
7	3	2	4	5	3	2	1	3	4	2	3	3	1	2	3	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	
11	4	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	2	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	3	1	3	2	3	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación: Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima 2024.

Investigador: Anicama Huayanca, Alan Nazareno

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima 2024.", cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso del establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima.

Abordar los problemas relacionados con la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional es crucial para mejorar la calidad del cuidado, la satisfacción y retención del personal, la eficiencia operativa, el clima organizacional y la innovación en los hospitales. Un enfoque en estas áreas puede llevar a un entorno laboral más saludable y productivo, beneficiando tanto a los trabajadores como a los pacientes.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de establecimiento de salud de Santa Rosa, Lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Anicama Huayanca, Alan Nazareno email: alan.anicama.h@gmail.com y asesores; Dra.Cuenca Robles, Nancy Elena.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Katherine Espinal Andrao.

Firma(s): 

Fecha y hora: 12-06-2024 10:30 am.

ANEXO 7. Análisis complementario: bases de datos de las dos variables.

Cultura de trabajo en equipo															Comportamiento organizacional											
Autoridad y poder					Sinergia		Oportunismo			Producción y tareas			Rutina		Custodia			Apoyo		Autocrático		Sistémico		Colegiado		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	5	3	4	2	3	4	3	5	2	1	3	3	4	4	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3
4	4	3	3	5	2	1	1	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	1	5	3	5	4	3	4	3	5	2	1	1	2	3	3	3
5	3	4	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1	5	3	4	4	2	2	1	3
3	3	1	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	1	3	3	2	4	3	4	4	5	1
2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	5	3	3
1	1	3	3	5	4	3	3	5	4	4	2	1	1	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4	4	3
3	2	4	5	3	2	1	3	4	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	4	3	2	4
4	4	3	3	5	2	1	1	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	1	5	3	5	4	3	4	3	5	2	1	1	2	3	3	3
5	3	4	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1	5	3	4	4	2	2	1	3
1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	4
3	2	1	5	3	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	3	2	1	1	4	3
3	3	4	4	5	3	2	1	1	2	3	4	2	4	3	5	4	3	1	2	3	3	4	4	3	2	1
3	2	4	5	3	2	1	3	4	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	4	3	2	4
4	4	3	3	5	2	1	1	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	2	3
1	3	4	5	3	4	2	3	4	3	5	2	1	3	3	4	4	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3
4	4	3	3	5	2	1	1	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	1	5	3	5	4	3	4	3	5	2	1	1	2	3	3	3
5	3	4	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1	5	3	4	4	2	2	1	3
3	3	1	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	1	3	3	2	4	3	4	4	5	1
2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	5	3	3
1	1	3	3	5	4	3	3	5	4	4	2	1	1	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4	4	3

3	3	1	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	1	3	3	2	4	3	4	4	5	1
2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	5	3	3
1	1	3	3	5	4	3	3	5	4	4	2	1	1	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4	4	3
3	2	4	5	3	2	1	3	4	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	4	3	2	4
1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	4
2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	5	3	3
1	1	3	3	5	4	3	3	5	4	4	2	1	1	3	1	1	3	2	5	3	4	3	3	4	4	3
3	2	4	5	3	2	1	3	4	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	4	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	5	3	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	3	2	1	1	4	3
3	3	4	4	5	3	2	1	1	2	3	4	2	4	3	5	4	3	1	2	3	3	4	4	3	2	1
1	3	4	5	3	4	2	3	4	3	5	2	1	3	3	4	4	3	2	1	3	4	3	1	4	4	3
4	4	3	3	5	2	1	1	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	3	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	2	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	1	5	3	5	4	3	4	3	5	2	1	1	2	3	3	3
5	3	4	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	1	1	3	2	1	1	5	3	4	4	2	2	1	3
3	3	1	2	5	4	4	3	2	4	5	5	4	4	3	2	1	1	3	3	2	4	3	4	4	5	1
2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	3	4	5	3	3

ANEXO 8. Autorización para el desarrollo del proyecto.

AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Yo, PAUL MAGUIÑA MAZA, identificado con DNI 41638340, en mi calidad de MEDICO JEFE DEL PUESTO DE SALUD PROFAM, ubicada en la ciudad de Lima, perteneciente al distrito de Santa Rosa

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a), ALAN NAZARENO ANICAMA HUAYANCA, Identificado con DNI N° 42573234, de la Carrera profesional GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD para que utilice información de la empresa

La información que brindará el establecimiento será para fines de la presente investigación, será anónima y no será utilizada con otros fines.

La información recopilada se utilizará con mucha cautela con la finalidad de que pueda aplicar los instrumentos para desarrollar su Tesis para optar el Título en la Maestría de Gestión de los servicios de Salud Profesional.

El Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o

Mencionar el nombre de la empresa.

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONES DE LA SALUD - LIMA NORTE
REGISTRO NACIONAL DE PROFESIONES DE LA SALUD

MC. PAUL CARLOS MAGUIÑA MAZA
CALLE SETENTA Y SEIS
MEDICO JEFE DEL P.S. PROFAM
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 41638340

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
Dni: 42573234

AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Yo, FELIX ISANU HUAPAYA ATENCIO, identificado con DNI 43978701, en mi calidad de MEDICO JEFE DEL PUESTO DE SALUD LA ARBOLEDA, ubicada en la ciudad de Lima, perteneciente al distrito de Santa Rosa

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a), ALAN NAZARENO ANICAMA HUAYANCA, Identificado con DNI N° 42573234, de la Carrera profesional GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD para que utilice información de la empresa.

La información que brindará el establecimiento será para fines de la presente investigación, será anónima y no será utilizada con otros fines.

La información recopilada se utilizará con mucha cautela con la finalidad de que pueda aplicar los instrumentos para desarrollar su Tesis para optar el Título en la Maestría de Gestión de los servicios de Salud Profesional.

El Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- Mencionar el nombre de la empresa.

 **MINISTERIO DE SALUD**
DIRECCION DEPARTAMENTO
DE LA ARBOLEDA

MC FELIX ISANU HUAPAYA ATENCIO
MEDICO JEFE C.M.P. 69782

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 43978701

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
Dni: 42573234

**Anexo 6
Autorización de uso de información de empresa**

Yo PATRICIA SANTIAGO BRAUL
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI, en mi calidad de JEFE DE ESTABLECIMIENTO
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de,
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa C.S. SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de LIMA.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita.) ALAN NAZARENO ANICAMA HUAYANCA
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 42573234 de la () Carrera profesional ODONTOLOGIA para que
utilice la siguiente información de la empresa:

EVOLUCION DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPOS
Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de
investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de
la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal[®]
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 42573234

Firma del Estudiante
DNI:



* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

ANEXOS 9

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024?</p> <p>ESPECÍFICOS i) ¿Cuál es el nivel de la cultura de trabajo en equipo en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; ii) ¿Cuál es el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024?; iii) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional?; iv) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión</p>	<p>GENERAL Determinar cómo se relaciona la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS i) Identificar el nivel de la cultura de trabajo en equipo en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; ii) identificar el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; iii) Establecer la relación que existe entre la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional; iv) Establecer la relación que</p>	<p>GENERAL H1: Existe relación significativa entre la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; H0: No existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024</p> <p>ESPECÍFICOS i) El nivel de la cultura de trabajo en equipo en los trabajadores de salud del distrito de Santa Rosa 2024; ii) El nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de salud del</p>	<p>Variable 1 Cultura de trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridad y poder • Sinergia • Oportunismo • Producción y tareas • Rutina <p>Variable 2 Comportamiento organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo custodia • Autocrático • Apoyo • Colegiado • Sistémico. 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño Descriptivo causal correlacional</p> <p>Población Muestral: Trabajadores de salud 105</p> <p>Técnicas estadísticas de análisis y procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>

<p>sinergia y el comportamiento organizacional?;</p> <p>v) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional?;</p> <p>vi) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional?;</p> <p>vii) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión rutina y el comportamiento organizacional?.</p>	<p>existe entre la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional;</p> <p>v) Establecer la relación que existe entre la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional;</p> <p>vi) Establecer la relación que existe entre la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional;</p> <p>vii) Establecer la relación que existe entre la dimensión rutina y el comportamiento organizacional.</p>	<p>distrito de Santa Rosa 2024;</p> <p>iii) Existe relación significativamente entre la dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional</p> <p>iv) Existe relación significativamente entre la dimensión sinergia y el comportamiento organizacional</p> <p>v) Existe relación significativamente entre la dimensión oportunismo y el comportamiento organizacional</p> <p>vi) Existe relación significativamente entre la dimensión producción y tareas y el comportamiento organizacional</p> <p>vii) Existe relación significativamente entre la dimensión rutina y el comportamiento organizacional</p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--