



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional  
de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021**

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

**AUTORA:**

Hernández Chávez, Lourdes Elizabeth (ORCID: 0000-0002-17148728)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico a toda mi familia en especial a mis padres que han sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme la confianza, consejos y ayuda

### **Agradecimiento**

Primero agradecer a Dios por darme salud en estos tiempos difíciles.

A mi familia x ser mi mayor fortaleza y ayudarme a cumplir un logro más en la vida. A mi hijo Fabrizio x ser el motor y motivo de seguir creciendo como profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Variable y Operacionalización	14
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos Éticos	16
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>25</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>31</b>
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

## Índice de tablas

Tabla 1:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones	17
Tabla 2:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	19
Tabla 3:	Test de normalidad de Kolmogorov - Smimov	20
Tabla 4:	Información de ajuste de los modelos para Hipótesis General	21
Tabla 5:	Estimaciones de parámetro de TE y Desempeño laboral.	21
Tabla 6:	Información de ajuste de los modelos para Hipótesis 1	22
Tabla 7:	Estimaciones de parámetro de Coordinación y DL	22
Tabla 8:	Información de ajuste de los modelos para Hipótesis 2	23
Tabla 9:	Estimaciones de parámetro de Colaboración y DL	23
Tabla 10:	Información de ajuste de los modelos para Hipótesis 3	24
Tabla 11:	Estimaciones de parámetro de Esfuerzo y DL	24

## Índice de figuras

Figura 1:	Esquema de diseño de investigación	13
Figura 2:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones	17
Figura 3:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	19

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene de objetivo determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid. en Hospital Nivel 2E, Lima-2021. El enfoque fue cuantitativo, con método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, según su nivel causal correlacional y según su temporalidad transversal; se utilizó un diseño no experimental. Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y el instrumento el cuestionario, según la prueba de confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach, para el trabajo en equipo con 18 ítems un puntaje de 0.702 y desempeño laboral con 18 ítems, el puntaje de 0.820 indicando que los cuestionarios son confiables. La muestra fue de 100 enfermeros del área de emergencia.

Los resultados indican que trabajo en equipo predomina el nivel adecuado con 58%, mientras para el desempeño laboral predomina el nivel regular con 82%. La prueba de hipótesis realizada con regresión logística ordinal, y según coeficiente de Nagelkerke ,599 y una sig. de ,000 para hipótesis general, permite concluir que existe influencia positiva del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en las enfermeras de sala Covid en hospital nivel 2E, Lima-2021.

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

## **Abstract**

The present research work aims to determine the influences of teamwork on the work performance of the nursing staff in the Covid ward at Hospital Nivel 2E, Lima-2021. The approach was quantitative, with a hypothetical-deductive method with a type of study according to its basic purpose, according to its correlational causal level and according to its transversal temporality; a non-experimental design was used. The data collection techniques were the survey and the instrument the questionnaire, according to the reliability test, Cronbach's alpha was used, for teamwork with 18 items a score of 0.702 and work performance with 18 items, the score of 0.820 indicating that the questionnaires are reliable. The sample consisted of 100 nurses from the emergency area.

The results indicate that for teamwork the adequate level predominates with 58%, while for work performance the regular level predominates with 82%. The hypothesis test carried out with ordinal logistic regression, and according to the Nagelkerke coefficient, 599 and one sig. of, 000 for general hypothesis, allows to conclude that there is a positive influence of teamwork on work performance in Covid ward nurses in hospital level 2E, Lima-2021.

*Keywords:* Teamwork, nurses, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se aprecia que el mundo ha dado un giro de 180 grados y en estos momentos críticos, se necesita replantear nuevas estrategias para que las instituciones salgan airoas, en estos cambios críticos (Blake, 1964) En estos tiempos difíciles que nuestro país atraviesa, todos se están reinventando, pero tienen que unir fuerzas entre los miembros de la organizar, para plantear estrategias y crear nuevas rutas de emprendimiento.

En el campo del sector salud en los hospitales estatales es necesario tener en cuenta la globalización de los países del primer mundo y, en ella se observa la falta de servicios de salud para atender a los pacientes que exigen un nivel de cuidado, pero, es la falta del trabajo en equipo encaminado por profesionales especializados que afecta al rendimiento útil en las actividades de la jornada laboral en sala covid de enfermería hospitalaria. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), señala con solidez que la Salud es la ausencia de enfermedad no solo físico, sino también mental y social. Esto quiere decir que, ante una mala o inexistente salud pública, la calidad de vida de la ciudadanía disminuye elocuentemente afectando rígidamente a la población.

Según Delarue, 2008 en su estudio manifestó que el trabajo en equipo da autonomía a los trabajadores, muestra buenos resultados cuando trabajan por un objetivo común de la empresa de esta manera se incrementa la productividad. En los estudios de Quintero (2012) y Ríos (2017) coincidieron en su investigación que existen varios factores que intervienen en el desempeño laboral, siendo el que más resalta es el trabajo en equipo con 49%, así como el comportamiento individual influye en la productividad.

En nuestra sociedad peruana, los hospitales estatales desde el año 2001, centralizan sus procesos y actividades según lo indica el Ministerio de salud, y en estos momentos de pandemia la falta de organización en la gestión administrativa ha puesto en peligro las vidas del personal asistencial, porque no han tenido las herramientas necesarias para combatir el covid (OMS,2020).



Existe demanda de atención por parte de los pacientes, buscando camas UCI, aglomeración en emergencia, esto conlleva a una carga laboral y cansancio físico, así como esfuerzo del trabajo en equipo en el rendimiento laboral del profesional de enfermería en todos los centros hospitalarios de emergencias. En efecto, es importante que los hospitales del sector público logren identificar el tipo de grupos que los forman porque a partir de ello es valioso formalizar acciones, tareas, roles de trabajo, cohesión, comunicación y el componente liderazgo del trabajo en equipo, cuyo propósito es conformar equipos de trabajo funcionales y sólidos que generen valor a las dimensiones del rendimiento laboral del personal profesional de enfermería en las unidades de emergencia en los centros hospitalarios del sector estatal.

Por otro lado, dicha investigación se llevó a cabo en el área covid del Hospital Nivel 2E, ubicado en Villa Salvador, donde se analizó los sucesos que vienen pasando el profesional especializado en enfermería, la problemática se basa en las deficiencias e incidencias que ocurren en las áreas Covid, existe personal de enfermería que no responde con coherencia a la valoración de las necesidades del paciente, no muestra competencias y aptitudes laborales, les es difícil trabajar en equipo y muchas veces descuida su trabajo, no se pone la camiseta profesional, prefiere quejarse antes de dar soluciones esto muchas veces provoca deficiencias en el desempeño laboral, por ende descuido en los pacientes.

Ante los hechos mencionados planteo el problema general ¿Qué influencia tiene el trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid? En los problemas específicos: ¿Qué influencia tiene la colaboración en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid?; ¿Qué influencia tiene la coordinación en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid?; y ¿Qué influencia tiene el esfuerzo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid?

El estudio teóricamente se justifica por sus dos variables, trabajo en equipo y desempeño laboral, las teorías que dan sustento en el desempeño laboral son las teorías de desempeño, de equidad y de expectativas de los autores Klingner y

Nabaldian (2002) y (Vroom, 1964), lo que influye en el desempeño va afectar en el personal de enfermería.

La justificación práctica se fundamenta en los resultados que se obtuvieron servirá como referencia para los planes estratégicos de esta manera podrían salir varias propuestas para mejorar el desempeño laboral dentro de la organización.

El estudio se justifica de manera metodológica, porque servirá como antecedentes para otros estudios, sigue una secuencia, parte de un problema general, plantea objetivos e hipótesis que mediante un instrumento se hará la recolección de los datos y encontrar los factores que alteran en el desempeño laboral.

Como objetivo general: Determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid. Para los objetivos específicos: Determinar la influencia de la colaboración, coordinación y el esfuerzo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.

Como Hipótesis general: El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid. Para las hipótesis específicas: El trabajo en equipo en sus dimensiones de colaboración, coordinación y esfuerzo influyen significativamente en el desempeño laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.

## II. MARCO TEÓRICO

Realizando búsquedas bibliográficas, artículos científicos indexados en buenas revistas vía online con el objetivo de afianzar mi investigación y ampliar mis conocimientos, entre los estudios nacionales, Andía (2021), su objetivo identificar la influencia del capital humano en el trabajo en equipo de los profesionales de Andahuaylas, el enfoque fue cuantitativo, nivel aplicado, diseño correlacional no experimental, participaron 131 trabajadores que aceptaron firmar las encuestas. Hallazgos muestran que el 79% indican que la gestión es alta, el 27% medio, y el trabajo en equipo 48% es alto. Se concluye que la coordinación y esfuerzo hace que aumente de manera significativa el desempeño de los empleados.

Huamán (2020), estableció si el estrés laboral y el trabajo por equipo se identifican en los profesionales del área de obstetricia. El diseño transversal, la investigación es simple, con enfoque correlacional cuantitativo y descriptivo. La población estuvo conformada por 100 trabajadores. Los resultados de estrés laboral moderado (92%), agotamiento emocional (75%), realización personal (69%). Por otro lado, el trabajo en equipo se percibe como medio (50%) y bajo (50%). Finalizando que el estudio se encontró una significancia de grado moderada e inversa entre el estrés laboral y el trabajo.

Por otro lado, Cedrón (2020), identifico si el nivel de estado sobre la motivación interfiere en el desempeño de sus funciones del personal de Gerencia de La Libertad en el tiempo de Pandemia, es un estudio descriptivo-correlacional, en la encuesta colaboraron 106 empleados. Sus resultados dieron que los personales perciben motivación baja (51%), en el desempeño laboral fue bajo (60,4%) y sus competencias cognitivas, afectuosas y de motoras, inherentes al desempeño laboral, son bajas (49%). Concluyendo que la motivación es directa desempeño laboral en tiempos del COVID-19.

Espinoza (2019), su propósito realizar un taller de liderazgo con la mejora del trabajo en equipo en un colegio público. El tipo de investigación es cuasi experimental,

en el taller participaron 22 docentes para mejorar sus capacidades, concluyo que el Taller realizado dio un impacto significativo en los trabajadores, incrementado su Trabajo en Equipo de los docentes, los docentes recopilaron herramientas para un buen desempeño. Un estudio parecido hizo Alfaro (2018) sobre taller de Liderazgo, también con la misma unidad de estudio, encontrando que si en realidad estos talleres ayudan a que cada docente encuentre herramientas para un mejor desempeño académico.

Miranda (2018) identifico de qué manera el compromiso de la organización influye en el trabajo de equipo de los docentes. Su enfoque cuantitativo, con diseño causal, su muestra de 216 trabajadores, usaron el cuestionario, encontrando que la comunicación afecta el compromiso, así como el trabajo en equipo y la motivación. Se concluyó que los factores del clima organizacional alteran el trabajo en equipo.

Castillo (2018) determinó la influencia del Trabajo en equipo sobre su desempeño laboral del Banco de Crédito, es un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, participaron 30 colaboradores. Se encontró que el trabajo en equipo es moderado al igual que el desempeño. Se concluyó que los resultados se pueden decir que existe una influencia significativa positiva muy fuerte con trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores.

Liza (2016) estudio la relación de trabajo y desempeño laboral del personal del ministerio, estudio cuantitativo, no experimental, se usó cuestionario para la recolección de la información, es importante manifestar que el estudio fue correlacional, concluyó que un buen trabajo en equipo integrado hace que el personal tenga un nivel regular de desempeño laboral.

A Nivel Internacional Piers y Noortgate (2018) identificaron la relación entre trabajar en equipo interprofesionalmente, la eficacia del cuidado, estudio cuantitativo, utilizaron cuestionarios validados para medir las percepciones de trabajar en equipo interprofesionalmente, la eficacia del cuidado y la intención de rotación entre los miembros del equipo de 55 unidades geriátricas, concluyeron en crear un entorno asistencial de buen trabajo en equipo interprofesional. Otro estudio tenemos a

Hossieni y Soltani (2017) determinaron la relación entre trabajo en equipo y el estrés laboral en el personal del área de enfermería de un hospital de China. estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 969 camilleras; el instrumento utilizado fue un cuestionario que consta de 03 partes. Encontrando posibles efectos negativos del estrés laboral en la satisfacción laboral.

Asimismo, Rosen, et al (2018) estudiaron sobre la coordinación ineficaz de la atención y los procesos de trabajo en equipo como problema de salud pública. Es un estudio de revisión. Encontraron que existe relación entre el trabajo en equipo y los resultados multinivel, los comportamientos efectivos del trabajo en equipo. Concluyendo que las competencias laborales permiten realizar un mejor trabajo en equipo efectivo en las profesiones de la salud.

También Li y Gao (2017), estudiaron los efectos moderadores de las estrategias de afrontamiento sobre la correlación del estrés y desempeño laboral de las enfermeras en China. Aplicaron una encuesta transversal a 852 enfermeras de 04 hospitales. Concluyendo que las estrategias de afrontamiento positivas reducen o amortiguan los efectos negativos del estrés y desempeño en el trabajo y las estrategias de afrontamiento negativas aumentan los efectos negativos.

Asimismo, Rodas (2017) identifico el tipo de comunicación que se da en el trabajo de equipo de una empresa de eventos, el diseño utilizado es descriptivo. Se encontró que hay comunicación y trabajo regular según la percepción de los encuestados, concluyendo que existe liderazgo en cada área, los jefes tienen la capacidad de dirigir y guiar a su equipo a través de implicarse en las funciones y no solo dar órdenes lo cual contribuye al funcionamiento como columna principal de sostenibilidad empresarial.

Alipoor, Ahmadi, Pouya, Ahmadi & Mowlaie (2017), su objetivo identificar como la estructura organizativa influye en el desempeño laboral de los empleados del hospital Ahvaz. Con enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental. Los principales resultados son deficientes en un 45%, el desempeño laboral un nivel regular de 54%. Se concluyó que la estructura organizativa y el desempeño laboral tienen una relación directa. Encontrando que, si los profesionales tienen un buen lugar de práctica,

aplicarán sus habilidades o conocimientos aprendidos de esta manera estarán listo para embarcarse en mundo laboral.

En cuanto a las teorías pasaremos a definir la primera variable: Trabajo en equipo es la organización y coordinación de los miembros de un organismo que tienen un objetivo en común (Fernández y Manzanares (2015), asimismo coincide, Ventura (2010) indicó que el equipo de trabajo se une con el propósito de conseguir unos objetivos comunes y claramente definidos a partir de unas normas de funcionamiento. Para tener éxito en el trabajo, todos deben cumplir sus responsabilidades y tener un nivel de autonomía (Kirkman y Rosen, 2000)

Para, Gonzales y Rodríguez (2015), el trabajo en equipo, no funciona si falta la cooperación de los integrantes. Por otro lado, Palomo (2010) y Fernández (2015), manifestaron que, para formar parte de un trabajo en equipo, la decisión es propia, es querer colaborar mantener una comunicación efectiva, sumar esfuerzo para alcanzar un objetivo en común para el desarrollo y crecimiento organizacional. Por otro lado, Frost, (2004) se debe establecer reglas y roles de cada uno de los miembros, asimismo debe practicar un ambiente de confianza, respeto y la interdependencia, Borrell (1996).

Las características que deben mantener los integrantes es la unión de su objetivo, erradicar los malos entendidos, (Robbins, 2004) Para una buena comunicación se debe usar la comunicación horizontal, de esta manera todos comparten ideas, se mantiene un buen liderazgo. Para (Gil y García, 1996). Si se implementa de manera adecuada la gestión y se mantiene una comunicación transversal todos podrán aportar ideas y conocimientos, de esta manera las decisiones serán compartidas. Lo mismo, (Robbins,1996), indicó que es necesario complementar los conceptos de todos, así como la perspectiva que tiene sobre la organización.

Los principios que se debe de tener en cuenta para que funcione la organización, es la responsabilidad y el trabajo que le fue asignado, todos deben cooperar, deben mantenerse informado y brindar estímulos en el equipo, Carnegie (2001). La cooperación, es la base del trabajo en equipo, todos deben cumplir sus funciones legadas.

Existen dos tipos de equipos, los formales e informales; los primeros son creados por los gerentes con el propósito de encargarles tareas específicas, los informales es una respuesta a la necesidad de un contacto social, mantienen intereses comunes (Cabrera, 2004) La formación de cada equipo es la necesidad que tienen los empleados en las diferentes instituciones laborales, en la actualidad existen los sindicatos quienes son la voz de los trabajadores y tienen el propósito de hacer respetar los derechos laborales.

Al respecto de las organizaciones, Cruz (2013) muchas veces colocan barreras de comunicación e imponen ordenes en vez de compartir objetivos institucionales. Todos equipos presentan diversa cualidades, virtudes y personalidades como: liderazgo, conservadores, extrovertido, introvertidos, soñador, negativo y exigente, es ahí donde todos ponen en manifiesto su inteligencia emocional (Goleman, 2012) Es importante que los trabajadores sean capacitados constantemente, para que realce sus competencias laborales y ponga en manifiesto su buen desempeño.

Fases en la evolución del trabajo en equipos (Blanchard, 1986) mencionó que es la iniciación, orientación, clarificación e integración, todo ello basándose en la madurez grupal, profesional. Aumentando el desarrollo de sus competencias. Fortaleciendo sus habilidades en el desarrollo profesional. El nivel de desarrollo de los equipos, Montebello (2000) y Palomo (2000) consideraron que el grado de implementación se da por la madurez de los integrantes, claridad de objetivos, toma de decisiones, solución de problemas y competencia.

Por otro lado, Cannon, Bowers et al. (1995) cada equipo es diferente y esto implica un grado mayor en la coordinación para los líderes, también reconocer los factores situacionales que tienen incidencia en la actuación del equipo. La coordinación es un proceso donde se aplica las estrategias necesarias para un mejor entendimiento de las actividades a realizar, (Huber y Lewis, 2010).

Condiciones para crear equipos de trabajo, perdida de la producción, conflictos internos, falta de iniciativa, confusión entre los miembros, falta de tolerancia, metas no medibles (Dyer, 1983) Los equipos se crean con la finalidad de la búsqueda de un objetivo o cumplimiento de una meta, en muchas de las instituciones públicas, la falta

de comunicación hace que esto se desintegre, por eso es necesario que se busque como unificar a un buen equipo de trabajo y sea el motor de la empresa.

Equipo eficaz, está encaminado a la innovación, resolución de problema, los integrantes tienen diferentes destrezas y habilidades, complementan la efectividad del grupo. Esto ayuda a conseguir un equilibrio adecuado en la tarea del líder y están orientados a la cooperación y la resolución del conflicto, Drucker (1987) y Ouchi (1985).

Los roles de equipo dentro de una organización, Katzenbach y Smith (1995), se dan en forma ascendente y descendente pero también en forma transversal el cual hace que disminuyan los niveles jerárquicos, fomentan una comunicación fluida, los sistemas de recompensa se dan por habilidad, fijación de metas, se dan la mano en las actividades más difíciles, refuerzan cadenas de trabajo. (Gilmore y Moraes, 2002) y Chiavenato (2007) es cierto, un buen equipo busca la efectividad de sus actividades, pero es necesario darles las herramientas necesarias para que mantengan ese vigor.

Según Fernández (2015) dimensionó el trabajo en equipo en: Colaboración, coordinación y el esfuerzo. Colaboración, se le considera como el acto voluntario de apoyar, dejando intereses personales, con el propósito de aportar ideas para un mejor desempeño. Lo que respecta a la coordinación, es una manera de planificar las tareas de las cuales se van a realizar en un tiempo determinado, así como gestionar el tiempo de trabajo, acordar la manera como se hará la tarea, (Fernández, 2015). En el hospital Nivel 2E, muchas veces la coordinación no es la adecuada, porque todos buscan su propia conveniencia.

Por último, el esfuerzo, es la unión o aporte que cada miembro aporta para conseguir un resultado óptimo, es necesario que los integrantes den su máximo empeño para conseguirlo, (Fernández, 2015). De esta manera el trabajo en equipo será más beneficioso, porque todos trabajan por un bien común.

En la segunda variable desempeño laboral, según Chiavenato (2000) manifestó que es el desenvolvimiento de sus tareas indicadas a través de sus conocimientos o prácticas recibidas. El desempeño es importante dentro de las organizaciones, cuando cada empleado realiza un buen trabajo esto hace que la empresa crezca, de esta manera los empleados obtienen más beneficios, (Palací, 2005)



Existen diferentes teorías que evalúan el desempeño Laboral, Según Klingner y Nabaldian (2002), tenemos a la Teoría de equidad, donde se imparte la igualdad entre los miembros, la teoría de las expectativas, es la percepción de los trabajadores hacia la empresa, por otro lado, la teoría de las metas, es la búsqueda del objetivo de la organización. (Vroom, 1964) manifiesta que se debe manejar las expectativas de la empresa y las estrategias para incrementar la parte financiera.

Existen diversos autores que mencionan sobre las mediciones del desempeño, como Campbell (1993) afirmó que el desempeño son las competencias laborales y no laborales, disciplina, funciones y gerencia que afectan en la organización. Borman y Motowilo (1993) indicaron que el desempeño se da por las tareas y el desempeño contextual, Koopmans (2013) comparte lo mismo que Borman, pero también incluyo las conductas contraproducentes, Locke (1976).

Pedraza y Conde (2010) indicaron que la evaluación del desempeño se da por medio del rendimiento que tiene el trabajador o por las tareas que es capaz de realizar en un determinado tiempo. Existe diferentes tipos de conductas de los trabajadores que puede hacer que el desempeño disminuya, pero el líder cumple una labor importante que es la unificación de ideas, Palací (2005). London y Money (2014) Es importante para un buen desempeño dentro de la empresa, que los integrantes pongan énfasis en sus habilidades y destrezas para que esta manera el resto pueda seguirlo como ejemplo.

La mirada a nivel administrativo, pone en disponibilidad las tecnologías y recursos informáticos para que los trabajadores realicen un mejor trabajo con la finalidad de cumplir las metas institucionales, (Ramírez, 2013). Según Gorriti (2007) para un mejor desempeño es importante evaluar el rendimiento, conducta dentro de la organización y comportamiento.

Para Borman y Motowidlo (1993) indicaron que también dentro del desempeño se debe incluir el área de trabajo, recursos tecnológicos y la motivación externa. Para, Chiavenato (2007) la administración, se comunicar a todos los trabajadores de los cambios a realizar, así como la visión y misión de la misma.

La base de la organización es la dirección, por eso, los directivos deben capacitarse en competencias gerenciales. Los objetivos de la evaluación de desempeño, es dar escala remunerativa, incentivo salarial, evaluar la productividad, y una adecuada retroalimentación. Para, Harper y Row (1987), los cargos que ocupan los trabajadores deben de ser definidos según sus competencias, objetivos de la empresa y sus habilidades que resaltan para que siga impulsando a los demás trabajadores.

Existen diferentes métodos de desempeño, como los métodos basados en características, (Bohlander, Sherman y Snell), en lo que respecta los comportamientos, lo que se evalúa son las acciones que tienen ante una presión de equipo o manejo ante la exigencia externa por parte de los usuarios, (Spencer, 1993).

Y por último (Mertens, 1997) Los métodos basados en resultados, evalúan los logros de los empleados, lo resultados que obtienen en su trabajo. Las evaluaciones por resultados pueden contaminarse por factores externos sobre los cuales los empleados no tienen influencia. Dentro de las competencias del desempeño de los trabajadores está el saber, el poder y el querer que cada uno pone en práctica al realizar sus actividades dentro de la organización, (Levy, 1992).

Los criterios para medir el desempeño, debe contener: fiabilidad, relevancia, practicidad y variabilidad (Viswesvaran, 2001). Limitaciones en la evaluación: cuando la puntuación obtenida no depende de la ejecución del evaluado, deficiencia en los objetivos, sesgo producido por terceros y una tendencia central (López,2005)

El desempeño laboral inadecuado, se da por parte de la organización, así como del trabajador por la organización en la adquisición de equipos tecnológicos deficientes, irregularidades en los procedimientos administrativos, valores y costumbres no bien definidas de la empresa. Por parte del trabajador conocimiento, habilidades, competencias, compromiso, personalidad y deseos de superación, (Fernando, 1999).

Existen varios factores que hace que el desempeño laboral sea deficiente, esto puede ser por falta de equipamiento, compromiso de los empleados y la falta de

comunicación entre el administrador y los trabajadores. Sin embargo, Gorriti, (2007) manifestó que los empleados siempre tratan de dar lo mejor, pero a veces por la falta de preparación su desempeño no es el adecuado.

Es importante, realizar semestralmente evaluaciones de desempeño a los trabajadores, de esta manera se mide las fortalezas y sus habilidades, así como la optimización del uso de los recursos (Fuentes, 2012), lo mismo comparte, Doerr (2017) y Garcés (1999) que manifestaron que las evaluaciones se deben dar de manera periódica y que los resultados de esto se dan, mediante un feedback para fortalecer sus habilidades.

El autor Gorriti en el 2007, dimensiona el desempeño mediante, la ayuda en otros, vínculo con la organización y el desarrollo de su desempeño más allá de las funciones que le corresponde.

La Ayuda a otros, es cuando los trabajadores brindan apoyo a sus compañeros para dar un pronto solución al problema, aplicando la enseñanza para que mejore sus competencias, de esta manera ambos mejoran su desempeño. En el caso de la vinculación organizacional, indicaron que es un estado psicológico conformado por tres componentes que reflejan compromiso, continuidad y una obligación. Cada persona, de acuerdo al tiempo de permanencia va creando lazos amicales y esto se refleja en las amistades que tiene dentro de la organización, Gorriti (2007)

Por último, el desempeño más allá del puesto. Gorriti (2007), esta dimensión la considera como el desempeño más allá de lo solicitado, tomando la iniciativa sin importar los obstáculos, asumiendo este desempeño como un reto en utilizar todas las competencias y los recursos personales con la finalidad de conseguir resultados esperados en la organización y tiene como sub-dimensiones persistencia, iniciativa y autodesarrollo. El trabajo en equipo es la base principal de toda organización, de aquí es el crecimiento de la empresa, ya que los empleados realizan un buen desempeño laboral debido a la motivación extrínseca que recibe por parte de la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1.- Tipo y diseño.

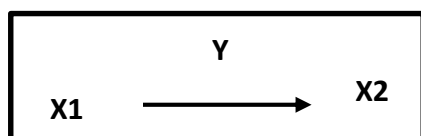
Según el tipo de investigación es básica, porque inicia en una teoría y permanece en ese concepto. Según el enfoque es cuantitativo, porque mediante la recolección de los datos, encontraremos los niveles descriptivos. La finalidad fue añadir los conceptos científicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico, (Hernández, 2018)

Su método fue hipotético deductivo, porque busca partir de lo general mediante las premisas hasta llegar a lo específico, plantea hipótesis y busca la veracidad según sus objetivos planteados (Pino, 2007). Estudio la realidad problemática del hospital de una manera general, plantea hipótesis de acuerdo a las dimensiones específicas.

Para Sánchez y Reyes (2018) la investigación explicativa es causal, porque pretende verificar si la variable independiente fomenta alguna alteración en la variable dependiente, por lo tanto, se describirá los hechos tales como influyen.

El diseño fue no experimental debido a que no se modificara ni alterara ninguna de las variables propuestas dentro de la investigación, Hernández (2018). Asimismo, el estudio es transversal porque se recogió la información en un solo momento para observar su causalidad. Lo que se busca es identificar si la variable independiente que es trabajo en equipo influye en la variable dependiente, teniendo el esquema siguiente:

Figura 1: esquema del diseño de investigación



Donde:

Y = Muestra analizada

X1 = Trabajo en equipo

X2 = Desempeño laboral

### 3.2.- Variables y Operacionalización

Variable 1: Trabajo en equipo, Fernández (2015), es la unión de todos los colaboradores que luchan por un objetivo común.

Definición operacional: de la variable 1 es que está conformado por 3 dimensiones: colaboración, coordinación y esfuerzo en el trabajo, contiene 9 indicadores y está conformada por 18 ítems, a su vez cuenta con los niveles inadecuado, regular y adecuado. (ver tabla en anexo 02)

Variable 2: Desempeño laboral, para Gorriti (2007), Consideró que el desempeño es la habilidad del trabajador para el desarrollo de sus tareas.

Se operacionaliza con 3 dimensiones, 9 indicadores y con escala de medición ordinal o tipo Likert, consta de 18 ítems y tres niveles de rango (bajo, medio, alto). (ver tabla en anexo 03)

### 3.3 Población, muestra, muestreo

**Población.** Es todo el lugar de estudio que poseen las mismas características o comparten similitudes en la investigación, Valderrama (2013). El estudio se conformó por el personal del área de enfermería del hospital nivel 2E, con una población de 150 enfermeros del área covid.

**Criterios de inclusión:** Enfermeros del área covid, personal con cuatro meses a más de trabajo en la institución, personal voluntario a participar y personal asistencial.

**Criterios de Exclusión:** Enfermeros de área administrativa, o personal que este de vacaciones o que no deseen participar del estudio.

**Muestra.** La muestra es un sub conjunto de elementos que tiene la población, López (2004); en el caso de la investigación, se realizó el cálculo con la formula muestral saliendo 109 pero aplicándolos criterios de exclusión quedaron en 100 enfermos del área Covid del hospital 2E.

## **Muestreo**

Según la población, se decidió realizar muestreo no probabilístico, utilizando los criterios ya mencionados.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica:**

La encuesta es una técnica dentro de metodología, que tiene el propósito de recolectar información de la población a estudiar Carrasco (2009). Para el trabajo en equipo y desempeño laboral se empleó la técnica de la encuesta, con respuestas politómicas. Hernández (2018).

#### **Instrumento:**

Se hizo uso del cuestionario, Behar (2008) menciona al cuestionario como un conjunto de preguntas preparado sistemáticamente, para medir las variables del estudio. Los instrumentos se describen en las siguientes fichas técnicas. (ver tabla anexo 3.1)

#### **Validación y fiabilidad del instrumento.**

La validez se dio mediante la validación de contenido interno del instrumento, Crano y Brewer (2008). Asimismo, se realizó una validación por un juicio de expertos de 3 especialistas en el área de salud. La validez se hizo según el formato de validación de la universidad Cesar Vallejo cuyo veredicto fue de aplicable (Anexo 3.2).

La confiabilidad es la verificación y/o valoración del instrumento de sus preguntas (Hernández, 2018), para esto se realizó una prueba piloto a 20 colaboradores para un total de 36 preguntas, mediante el Alfa de Cronbach. Para la primera variable trabajo en equipo con 18 ítems se obtuvo el resultado de 0.702 para la segunda variable desempeño laboral con 18 ítems el resultado de ,820. Esto indica que ambos instrumentos son confiables.

### **3.5. Procedimiento**

Se solicitó un documento a la Universidad Cesar Vallejo , con el propósito de solicitar permiso al Hospital 2E, luego se habla con el área de enfermería covid, para explicar a las participantes, sobre que se trata el tema, la importancia de la recolección de los datos y que se respetara el anonimato de los participantes, se les pidió firmar el consentimiento informado, luego se les entrego el cuestionario que tiene un total de 36 preguntas que fueron respondidas en 20 minutos, con la información recolectada, se organizó los datos en Excel, luego se pasó al SPSS v.25 en donde se construyeron las tablas para obtener los datos descriptivos de las variables y dimensiones, finalmente se hizo el análisis inferencial que es la contrastación de hipótesis.

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

Para el método de análisis estadístico, se utilizó el programa de datos Excel, después se colocó los datos obtenidos para luego ser tabulados en el programa SPSS v.25, donde se hallaron los resultados descriptivos de cada variable y sus dimensiones, luego se hizo el análisis inferencial, se realizó el test de normalidad de Kolmogorow donde determino que no existe normalidad y por ser causal explicativa se utilizó la regresión logística ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el estudio realizado, se respetó las normas éticas de recopilación de referencias APA, 7ma edición y se consideró las normas vigentes por la escuela de posgrado de la UCV. Así mismo, se hizo la validación de contenido del instrumento utilizado.

Se respetó el anonimato de los participantes, así mismo se respetaron las respuestas que contestaron en el cuestionario, se les explico antes sobre que trataba el estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

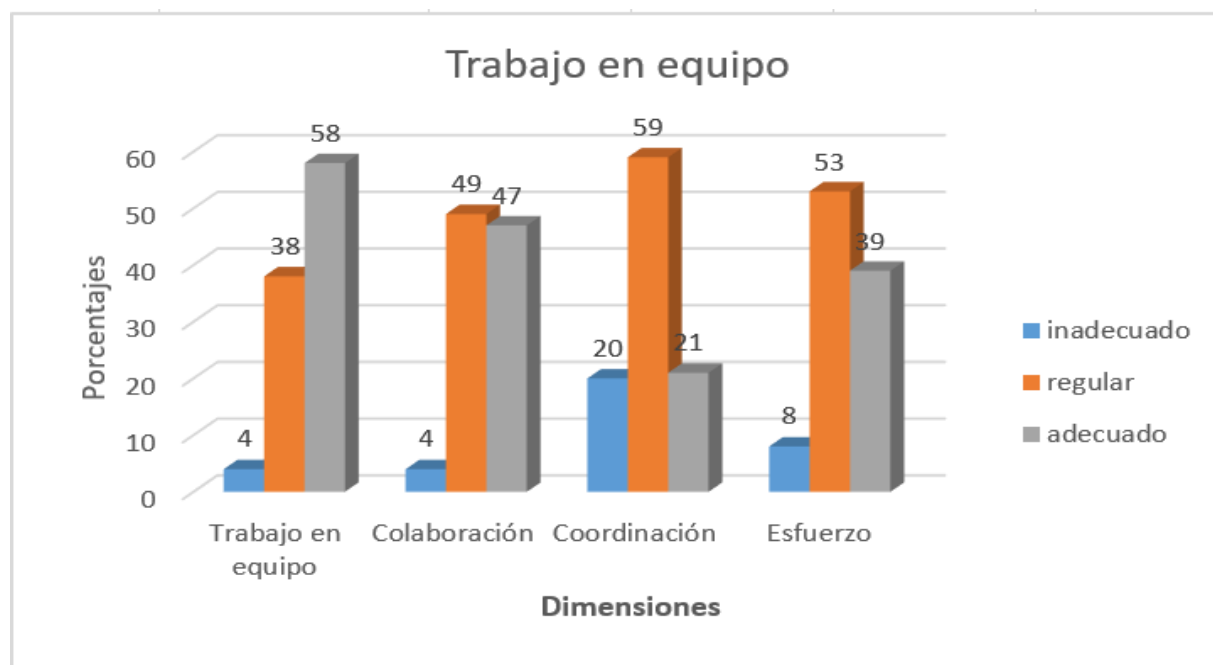
Tabla 1

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones*

Niveles	Trabajo en equipo	D1 Colaboración	D2 Coordinación	D3 Esfuerzo
	%	%	%	%
Inadecuado	4	4	20	8
Regular	38	49	59	53
Adecuado	58	47	21	39
Total	100	100	100	100

Fuente: base de datos

*Figura 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones*





En la tabla 1 figura 2 se observa que: el personal de enfermería percibe sobre el trabajo en equipo un nivel adecuado con un puntaje de 58 %, seguido de un nivel regular con 38% y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel inadecuado con 4%, esto es debido que existe compañerismo de años.

Respecto a la primera dimensión colaboración se verifica que: el personal de enfermería percibe sobre la colaboración un nivel regular con un puntaje de 49 %, seguido de un nivel adecuado con 47% y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel inadecuado con 4%, esto es debido que existe empatía y comunicación entre ellos.

En la segunda dimensión coordinación se observa que: el personal de enfermería percibe sobre la coordinación un nivel regular con un puntaje de 59 %, seguido de un nivel adecuado con 21% y un grupo parecido percibe que es un nivel inadecuado con 20 %, esto es debido que existe empatía y comunicación entre ellos.

En la tercera dimensión esfuerzo se identificó que: el personal de enfermería percibe sobre la colaboración un nivel regular con un puntaje de 53 %, seguido de un nivel adecuado con 39 % y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel inadecuado con 8%, esto es debido que existe empatía y comunicación entre ellos.

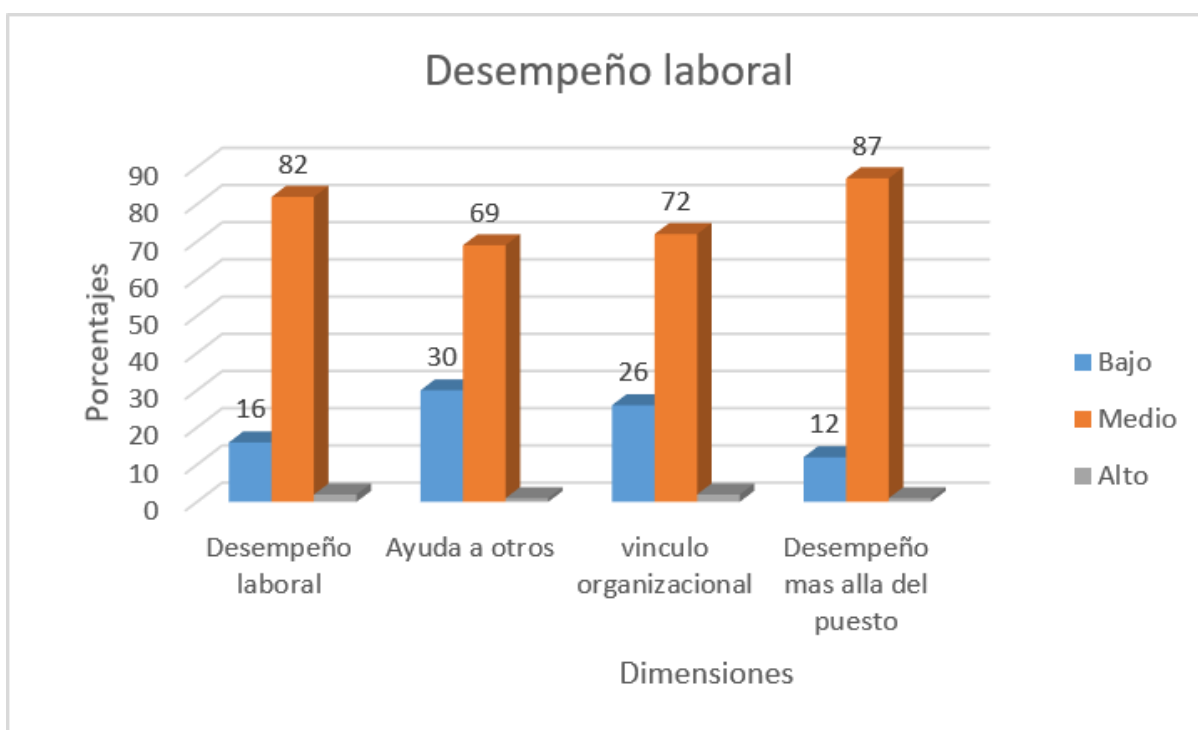
Tabla 2

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño laboral	D1 Ayuda a otros	D2 Vinculo organizacional	D3 Desempeño más allá del puesto
	%	%	%	%
Bajo	16	30	26	12
Medio	82	69	72	87
Alto	2	1	2	1
Total	100	100	100	100

Fuente: base de datos

Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral y sus dimensiones



En la tabla 2 y figura 3 se aprecia que el personal de enfermería percibe sobre el desempeño laboral un nivel medio con un puntaje de 82 %, seguido de un nivel bajo con 16 % y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel alto con 2 %, esto es debido a los diferentes factores como ayuda a otros, el vínculo organizacional y más allá del puesto.

Respecto a la primera dimensión ayuda a otros se aprecia que el personal de enfermería percibe un nivel medio con un puntaje de 69 %, seguido de un nivel bajo con 30 % y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel alto con 1 %, esto es debido a los diferentes factores como ayuda a otros, el vínculo organizacional y más allá del puesto.

Respecto a la segunda dimensión vinculo organizacional se aprecia que el personal de enfermería percibe un nivel medio con un puntaje de 72 %, seguido de un nivel bajo con 26 % y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel alto con 2 %, esto es debido que por los años de servicio se identifican con la institución.

Respecto a la tercera dimensión desempeño más allá del puesto se aprecia que el personal de enfermería percibe un nivel medio con un puntaje de 87 %, seguido de un nivel bajo con 12 % y solo un grupo pequeño percibe que es un nivel alto con 1 %, esto es debido a los diferentes factores como compromiso, lealtad y persistencia.

## 4.2 Resultado de análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Como se aprecia en la tabla 3, la prueba de normalidad tiene un valor de sig. 000, indicando que no sigue una distribución normal. En ambos casos menor que 0,05; Por ser un estudio causal correlacional se usó la regresión logística ordinal.

### Regla de decisión: Nivel de significancia 5%

Si la sig. es menor 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y si es mayor 0.05 se aceptada la hipótesis nula (H0).

Tabla 3  
*Test de normalidad de Kolmogorov - Smimov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,184	100	,000
Colaboración	,190	100	,000
Coordinación	,789	100	,000
Esfuerzo	,766	100	,000
Desempeño laboral	,798	100	,000
Ayuda a otros	,780	100	,000
Vinculo organizacional	,678	100	,000
Desempeño más allá del puesto	,845	100	,000

### Contrastación de hipótesis:

Hipótesis General:

$H_0$  = El trabajo en equipo no influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid

$H_1$  = El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid.

Tabla 4

#### Información de ajuste de los modelos para Hipótesis General

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	gl	Chi cuadrado	Sig	Pseudo Rcuadrado
Sólo	23,116				Cox y Snell ,297
tersección	15,764	2	7,352	,000	Nagelkerke ,599
Final					McFadden ,456

El valor de sig. ,000, permite admitir que la prueba se ajusta al modelo de Nagelkerke de ,599 indican una influencia de 59.9% del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería

Tabla 5

#### Estimaciones de parámetro de TE y Desempeño laboral.

Umbral		Estimación	Desv. error	wald	gl	sig	Intervalo de confianza 95%	
	Ubicación						L.inferi	L. super
Umbral	Desempeño (1)	-2,530	,916	7,631	1	,000	-4,325	-2,500
	Desempeño (2)	4,782	1,455	4,916	1	,002	4,025	7,727
Ubicación	Trabajo en equipo (1)	-8,580	1,013	7,732	1	,006	-9,678	-8,000
	Trabajo en equipo (2)	-2,306	1,000	5,845	1	,007	-4,985	-2,007

Los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de desempeño laboral, bajo (1), medio (2), así como los niveles de trabajo en equipo: inadecuado (1), regular (2). Se observa que el trabajo en equipo influye en el desempeño con un sig. de ,007 con un wald de 5,842, indicando que cuando el trabajo es regular el desempeño es regular.

Hipótesis específico 1:

$H_0$  = La coordinación no influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid.  $H_1$  = La coordinación influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid.

Tabla 6

*Información de ajuste de los modelos para Hipótesis Especifica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	gl	Chi cuadrado	Sig	Pseudo Rcuadrado
Sólo intersección	5,660				Cox y Snell ,190
Final	7,597	2	13,213	,002	Nagelkerke ,456 McFadden ,402

El valor de sig. ,002, permite admitir que la prueba se ajusta al modelo de Nagelkerke de ,456 indican una influencia de 45.6% de coordinación sobre el desempeño laboral del personal de enfermería

Tabla 7

*Estimaciones de parámetro de Coordinación y Desempeño laboral.*

Umbral		Estimación	Desv. error	wald	gl	sig	Intervalo de confianza 95%	
Ubicación							L.inferi	L. super
Umbral	Desempeño (1)	-2,826	,716	7,631	1	,000	-3,337	-1,644
Ubicación	Desempeño (2)	3,782	,899	4,916	1	,000	2,320	5,535
	Coordinación (1)	-4,580	,555	6,567	1	,004	-7,678	-4,020
	Coordinación (2)	-,2106	,890	5,923	1	,009	-5,985	-2,000
	Coordinación (3)	0				0		

Los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de desempeño laboral, bajo (1), medio (2), así como los niveles de trabajo en equipo: inadecuado (1), regular (2)., adecuado (3). Se observa que Coordinación influye en el desempeño con un sig. de ,009 con un wald de 5,923, indicando que cuando el trabajo es regular el desempeño es regular.

Hipótesis específico 2:

$H_0$  = La colaboración no influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid.  $H_1$  = La colaboración influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid.

Tabla 8

*Información de ajuste de los modelos para Hipótesis Especifica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	gl	Chi cuadrado	Sig	Pseudo Rcuadrado
Sólo intersección	11,100				Cox y Snell ,097
Final	10,764	2	4,352	,000	Nagelkerke ,299 McFadden ,156

El valor de sig. ,000, permite admitir que la prueba se ajusta al modelo de Nagelkerke de ,299 indican una influencia de 29.9% del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería

Tabla 9

*Estimaciones de parámetro de Colaboración y Desempeño laboral.*

Umbral		Estimación	Desv. error	wald	gl	sig	Intervalo de confianza 95% L.inferi L. super
Ubicación							
Umbral	Desempeño (1)	-4,826	,716	7,631	1	,000	-7,337 -4,644
Ubicación	Desempeño (2)	2,782	,899	4,916	1	,000	1,320 3,535
	Coordinación (1)	-9,580	,555	6,567	1	,004	-9,900 -9,100
	Colaboración (2)	-,2666	,890	8,070	1	,009	-4,225 -2,660
	Colaboración (3)	0				0	

Los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de desempeño laboral, bajo (1), medio (2), así como los niveles de colaboración: inadecuado (1), regular (2)., adecuado (3). Se observa que Coordinación influye en el desempeño con un sig. de ,009 con un wald de 8,070, indicando que cuando el trabajo es regular el desempeño es regular.

Hipótesis específico 3:

$H_0$  = El esfuerzo no influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid.  $H_1$  = El esfuerzo influye significativamente en el desempeño del personal de enfermería de sala Covid

Tabla 10

*Información de ajuste de los modelos para Hipótesis Especifica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	gl	Chi cuadrado	Sig	Pseudo Rcuadrado
Sólo intersección	18,116				Cox y Snell ,345
Final	16,764	2	1,352	,000	Nagelkerke ,780 McFadden ,400

El valor de sig. ,000, permite admitir que la prueba se ajusta al modelo de Nagelkerke de ,780 indican una influencia de 78% del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral del personal de enfermería

Tabla 11

*Estimaciones de parámetro de Esfuerzo y Desempeño laboral.*

Umbral		Estimación	Desv. error	wald	gl	sig	Intervalo de confianza 95%	
Ubicación							L.inferi	L. super
Umbral	Desempeño (1)	-2,826	,716	7,631	1	,000	-3,337	-1,644
Ubicación	Desempeño (2)	2,782	,899	4,916	1	,000	2,320	4,535
	Esfuerzo (1)	-4,000	,555	4,567	1	,004	-5,678	-4,020
	Esfuerzo (2)	-,3106	,890	4,020	1	,005	-5,985	-3,000
	Esfuerzo (3)	0				0		

Los resultados de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los niveles de desempeño laboral, bajo (1), medio (2), así como los niveles de trabajo en equipo: inadecuado (1), regular (2)., adecuado (3). Se observa que esfuerzo influye en el desempeño con un sig. de ,005 con un wald de 4,020, indicando que cuando el trabajo es regular el desempeño es regular.

## V DISCUSIÓN

El estudio analítico realizado en esta investigación implica una triangulación de los resultados obtenidos, antecedentes y marco teórico.

En relación al objetivo general se halló que existe influencia entre el trabajo en equipo con el desempeño del personal de enfermería de sala Covid mediante la prueba de Nagelkerle de ,599 (59%) y un sig bilateral de ,009 que existe una causalidad, estos resultados contrastan con los estudios de Alipoor, Ahmadi & Mowlaie (2017) quien encontró que la estructura de la organización se relaciona con el desempeño laboral con una rho de Spearman de ,899. Asimismo, coincide con el estudio de Andia (2020) donde manifiesta que la gestión del capital humano influye en el trabajo en equipo con un coeficiente de Nagelkerle de 25,4% los trabajadores indicaron que su gestión va directamente influenciada en su trabajo.

En este caso se observa que su resultado de influencia es menor que el resultado obtenido en el estudio, ya que son realidades diferentes. De igual manera el estudio de Castillo (2017) encontró que el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de Nagelkerle de 61%. Estos resultados coinciden con mi estudio en casi igual porcentaje, esto se debe a que se usó el mismo cuestionario para la investigación.

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que el personal de enfermería percibe sobre el trabajo en equipo un nivel adecuado con un puntaje de 58 %, y el desempeño laboral un nivel medio con un puntaje de 82 %. Estos resultados coinciden con Andia (2020) donde encontró que su gestión del capital humano es 72% de nivel alto y en el trabajo en equipo un nivel eficiente de 73%. De igual manera en el estudio de Catillo (2017) se encontró que están de acuerdo sobre el manejo de trabajo en equipo en 40% y en el desempeño laboral no están de acuerdo 36%, debido que no tienen apoyo en la coordinación y colaboración de los trabajadores. A diferencia del estudio realizado, sus resultados obtenidos son mucho menor en trabajo en equipo y es debido a que son otras circunstancias establecidas.



Los hallazgos tienen respaldo con lo indicado por, Fernández (2015), quien manifestó que el trabajo en equipo, es la unión de todos los colaboradores que luchan por un objetivo común y esto es lo que se aprecia en los estudios encontrados. En el caso de Andía tiene una población cerca al valor de mi población de estudio, sin embargo, Castillo solo cuenta con 30 participantes en su estudio.

En relación al objetivo específico 1, sobre determinar la influencia de la coordinación en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.se halló que existe influencia entre en la coordinación sobre el desempeño del personal de enfermería de sala Covid mediante la prueba de Nagelkerle de ,456 ( 45.6%) y un sig bilateral de ,002 que existe una causalidad, estos resultados contrastan con los estudios de Castillo (2017) quien encontró que la coordinación influye en el desempeño con un coeficiente de Nagelkerle de 68,6% , los trabajadores manifestaron que la colaboración es importante para un buen desempeño. Asimismo, coincide con el estudio de Cedrón (2020) quien encontró que la motivación y el desempeño laboral se relacionan directamente, con una rho de Spearman de ,633. También en el estudio de Espinoza (2018) se encontró que el taller de liderazgo influye en el trabajo en equipo con un coeficiente de Nagelkerle de 58,6%, los docentes tuvieron una buena percepción del taller y eso fue los resultados.

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que el personal de enfermería percibe sobre la coordinación un nivel regular con un puntaje de 59 %, y el desempeño laboral un nivel medio con un puntaje de 82 %. Estos resultados coinciden con Andía (2020) donde encontró que la coordinación es 73% de nivel regular, este resultado es más alto que el estudio realizado y se debe que existen otros factores que hacen que el trabajo en equipo sea regular. De igual manera en el estudio de Cedrón (2020) se encontró que la motivación percibida es de nivel regular en un 40% y el desempeño en 45 % de nivel regular también. Espinoza (2018) encontró que el trabajo en equipo percibido por los trabajadores es nivel regular de 40%.

Los hallazgos tienen respaldo con lo indicado por, Fernández (2015), quien manifestó que la coordinación, es una manera de planificar las tareas de las cuales se van a realizar en un tiempo determinado, así como gestionar el tiempo de trabajo, acordar la manera como se hará la tarea. Es así que la coordinación es fundamental porque comprende parte de la comunicación entre los miembros de una organización, para el crecimiento de la empresa. Por otro lado, Gorriti (2007), consideró que el desempeño es la habilidad del trabajador para el desarrollo de sus tareas. Existe algunas causas que indica que el desempeño laboral disminuya por factores externos.

En relación al objetivo específico 2, sobre determinar la influencia de la colaboración en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.se halló que existe influencia entre en la colaboración sobre el desempeño del personal de enfermería de sala Covid mediante la prueba de Nagelkerle de ,299 ( 29.9%) y un sig bilateral de ,000 que existe una causalidad, estos resultados contrastan con los estudios de Castillo (2017) quien encontró que la colaboración influye en el desempeño con un coeficiente de Nagelkerle de 71,4% , los trabajadores manifestaron que la colaboración es importante para un buen desempeño.

Asimismo, coincide con el estudio de Huamán (2020) quien encontró que el estrés se relaciona con el desempeño laboral de manera significativa e inversa, con una rho de Spearman de, -599\*\*, cuando el estrés se incrementa el desempeño disminuye moderadamente También en el estudio de Hossieni y Soltani (2017) se encontró un resultado igual, cuando el estrés se incrementa disminuye el desempeño con una rho de Spearman -,344\*. Liza (2016) en su estudio encontró que el trabajo en equipo se relaciona directamente y significativa de manera positiva con una rho de spearman de ,678\*\*

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que el personal de enfermería percibe sobre la colaboración un nivel regular con un puntaje de 49 %, y el desempeño laboral un nivel medio con un puntaje de 82 %. Estos resultados coinciden con Huamán (2020), estableció la relación entre estrés laboral y trabajo en equipo del

personal de obstetricia. La percepción del estrés laboral fue el nivel regular de 92% y la colaboración un nivel regular de 78%. Igual resultado se encontró en el estudio de Liza (2016) donde percibieron que el trabajo en equipo y desempeño existe un nivel regular, de 45% en ambos casos.

Los hallazgos tienen respaldo con lo indicado por, Fernández (2015), quien manifestó que la colaboración, es un acto voluntario de apoyar, dejando intereses personales, con el propósito de aportar ideas para un mejor desempeño. Es así que la colaboración nace de uno mismo, sin obligación de otros. Por otro lado, (Robbins, 2004) Para una buena coordinación, debe existir una adecuada comunicación y es necesario mantener una comunicación horizontal, de esta manera todos comparten ideas y de esta manera se tiene un buen liderazgo.

En relación al objetivo específico 3, sobre determinar la influencia del esfuerzo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.se halló que existe influencia entre en la colaboración sobre el desempeño del personal de enfermería de sala Covid mediante la prueba de Nagelkerle de ,780 (78 %) y un un sig bilateral de ,000 que existe una causalidad, estos resultados contrastan con los estudios de Piers y Noortgate (2018) identificaron la relación entre trabajar en equipo y calidad asistencial existe correlación positiva con un rho de spearman de ,730\*\* También en un estudio de Li y Gao (2017), donde identifico la relación entre el estrés y el desempeño laboral, con un resultado positivo de Pearson de ,345 \* , por otro lado el estudio de Rodas (2017) identifico que la comunicación y el trabajo en equipo se relacionan directamente con una rho de Spearman de , 560 \*\* por último se coincide en el estudio de Miranda (2018) donde encontró que la responsabilidad social tiene influencia significativa con un coeficiente de Nagelkerle de 57,7 %

En cuanto a los resultados descriptivos se halló que el personal de enfermería percibe sobre el esfuerzo un nivel regular de 53%. Y en el desempeño más allá del puesto un nivel medio de 87 % Asimismo, Li y Gao (2017), manifestaron que el nivel de estrés es 56% y el desempeño tiene un nivel regular de 32 % por otro lado Rodas

(2017) encontró que la comunicación tiene una percepción de nivel bueno en un 35 % y el trabajo en equipo tiene nivel regular de 78 %. Se encontró que la comunicación es muy importante para el trabajo en equipo. Por último, en los resultados de Miranda (2018) donde encontró que la responsabilidad social tiene un nivel bajo de 77% y el trabajo en equipo un nivel medio de 43 %, su muestra fue de 77 trabajadores. Asimismo, Castillo (2018) manifestó que nivel de esfuerzo en ellos es un nivel de acuerdo en un 50% en una muestra de 30 trabajadores. En este caso estos difieren porque la muestra en la investigación realizada es de 100 y tenemos un nivel regular.

Los hallazgos tienen respaldo con lo indicado por, Fernández (2015), quien manifestó, que el esfuerzo, es la unión o aporte que cada miembro aporta para conseguir un resultado óptimo, es necesario que los integrantes den su máximo empeño para conseguirlo. De esta manera el trabajo en equipo será más beneficioso, porque todos trabajan por un bien común.

Según los resultados encontrados en el Hospital nivel 2E sobre trabajo en equipo se aprecia que las enfermeras del área covid mantienen un nivel regular debido a que tratan de coordinar, colaborar en las labores del área, eso permite que crezca de manera similar el compañerismo entre ellos. Todos estos factores hacen que su desempeño laboral en estos tiempos de pandemia no decaiga y se mantengan unidos.

## **VI. CONCLUSIÓN:**

### **Primera:**

Según los resultados, se encontró que el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital 2E ( $X^2 = 7,352$  con  $p = ,000$ ), por la prueba Nagelkerke ( $,599$ ), el trabajo en equipo influye en un 59.9% en el desempeño laboral; lo cual indica que el desempeño es regular.

### **Segundo:**

Por otro lado, en la hipótesis 1 se encontró que la coordinación influye en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital 2E ( $X^2 = 13,213$  con  $p = ,002$ ), por la prueba Nagelkerke ( $,456$ ), la coordinación influye en un 45,6% en el desempeño laboral; lo cual indica que la coordinación es regular.

### **Tercero:**

En la Hipótesis específica 2: se encontró que la coordinación influye en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital 2E ( $X^2 = 4,352$  con  $p = ,000$ ), por la prueba Nagelkerke ( $,299$ ), la colaboración influye en un 29,9% en el desempeño laboral; lo cual indica que la colaboración es regular.

### **Cuarto:**

En la Hipótesis específica 3: se encontró que el esfuerzo influye en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital 2E ( $X^2 = 1,352$  con  $p = ,000$ ), por la prueba Nagelkerke ( $,780$ ), la coordinación influye en un 78% en el desempeño laboral; lo cual indica que el esfuerzo influye de manera regular sobre el desempeño de las enfermeras del área covid del Hospital 2E.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

### **Primero:**

En estos tiempos de pandemia, se recomienda a la dirección del hospital que contrate mayor personal para el área covid, para disminuir la carga laboral y mejorar el desempeño del personal de enfermería. Asimismo, es recomendable que el personal reciba ayuda psicológica para disminuir su estrés y ansiedad que perciben por estar en áreas críticas.

### **Segundo:**

Se recomienda a la coordinadora del área, tener mayor empatía con su personal a cargo y que les permita tener acceso para una buena comunicación.

### **Tercero:**

Se recomienda al personal de enfermería que trabajen en equipo, mantengan una buena comunicación y coordinación sobre las funciones en estas áreas de mayor carga laboral por el bien de los pacientes.

### **Cuarto:**

La gestión administrativa del hospital debe evaluar el desempeño laboral de los trabajadores mediante sus competencias, asimismo se debe dar una remuneración como incentivo a su trabajo.

## Referencias:

- Alfaro, M. (2019). *Liderazgo Transformacional para mejorar el trabajo en equipo en Instituciones Educativas, Trujillo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37265>
- Alles, M. (2010), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*, (2da Edición). Buenos Aires, Ediciones Granica,
- Alipoor, H., Ahmadi, K., Pouya, S., Ahmadi, K., & Mowlaie, S. (2017). The Effect of Organizational Structure on Employees' Job Performance in Private Hospitals of Ahvaz. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 7(3-4), 119-123. Obtenido de <http://www.informaticsjournals.com/index.php/JEOH/article/view/19831/16483>
- Andia, L. (2021), *Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo, Lima]. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.02>
- Arias, F.(2014) *Estado actual de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en México: un ensayo crítico*. Información psicológica, ISSN 0214-347X.
- Baquedano, C. (2015), *Departamento de Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Concepción. Chile*. <http://www2.udec.cl/~cbaqueda/admpos/tabequip.htm>
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3era ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blake, R. y Mouton, S. (1964). *El grid administrativo*. Gulf Publishing Company, Estados Unidos.
- Blanchard, K. (1996). *Empowerment*. Caracas: Ediciones Santacruz. BARNES, D. (2001). *Research methods for the empirical investigation of the process of*

formation of operations strategy. *International Journal of Operations and Production Management*, vol. 21.

Borman, W. y Motowidlo, S. (1993). *Expandiendo el dominio del criterio para incluir elementos de desempeño contextual*. Publicaciones de la Facultad de Psicología . 1111.[https://scholarcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111](https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111)

Borrell, F. (2004). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Ediciones Gestión 2000.

Bohlander, G. y Sherman, A. (2001), *Administración de Recursos Humanos*,( 12° Edición),México, *Thomson Learning*,

Brown, B. (1970) *La técnica Delfos. Metodología usada para obtener la opinión de los expertos*. *Revista Española de la Opinión Pública*, 21/22, 217-226  
<http://dx.doi.org/10.2307/40181465>

Cabrera, E. (2004). *Theory of Business Administration*. Gestipolis Obtained from. Recuperado desde URL: <https://www.gestipolis.com/author/elibethcabrera/>

Cannon, J, Tannenbaum, S.(1995). *Defining team competencias and establishing team training requirements*. In: Guzzo R, Salas E, eds. *Team Effectiveness and Decisión Making in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Castillo, C. (2018), *Trabajo en equipo Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.

Cedron, L. (2020), *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado desde url: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48403>

Campbell, P, McCloy, R., (1993) *A Theory of Performance*. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, JosseyBass, San Francisco, 3570.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8ª ed.). Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.



- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). Santafe: Lyly Solano editorial
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Delarue, A., Van Hootegem G., Procter, S., (2008). *Trabajo en equipo y desempeño organizacional: una revisión de la investigación basada en encuestas*. Revista Internacional de Revisiones de Gestión, 10 (2), 127-148. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00227.x>
- Dyer, D. (1984), *Team research and team training: a state-of-the-art review*, in F. Muckler (ed.), Human Factors Review (Santa Monica: Human Factors Society), 285-323
- Doerr, J. (2017). *Mide lo que importa*. Madrid: Conecta
- Drucker P, (1998) *La sociedad postcapitalista*. México; CECOSA
- Espinoza, D. (2019), *Liderazgo transformacional para Mejorar el Trabajo En Equipo De Las Instituciones Educativas, Huanchaco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37287>
- Fernández, M. y Manzanares, M. (2015). *Operaciones auxiliares de almacenaje MF1325\_1*. España: Ediciones Nobel S.A.
- Fernández, H. (2015) *La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral*. Invenio, vol. 13, núm. 25, noviembre, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/FuentesSilvia.pdf>
- Garcés, C. M. (1999). *Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa*. Universidad Iberoamericana.
- Gil, F. y García, M. (1998). *Habilidades de dirección en las organizaciones*. Madrid: Eudema . Pirámide. Recuperado desde url: <https://acortar.link/Hk8IW>.

<http://cidc.udistrital.edu.co/investigaciones/documentos/revistacientifica/rev7/Unidad%2025%20pags%20507-532.pdf>

Gilmore, C., & Moraes, H. (2002). *Gerencia de la Calidad en Salud. Gerencia en Salud*. Escuela Nacional de Salud Pública, Ministerio de Salud Pública

Goleman, D (2012) *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos. Recuperado desde URL: <https://acortar.link/150i>

Gonzales, J. y Rodríguez, J. (2015). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial. La importancia de llamarse emprendedor*. Madrid: Paraninfo SA

Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas españolas. *Revista Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 367-387. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org>

Hossieni, Seyed Fakhroodin. & Soltani, Faezah. (2017). The relationship between teamwork with job stress and job motivation in nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, Recuperado desde url: <http://eprints.skums.ac.ir/id/eprint/6559>

Huamán, A. (2020) *Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020*

Huber, G. y Lewis, K. (2010). *Cross understanding: Implications for group cognition and performance*. *Academy of Management Review*.

Hossieni, J. y Soltani, A. (2017) *Innovación de marketing en pequeñas industrias alimentarias rurales en Irán*. Recuperado desde URL: <https://acortar.link/WvkJ5>

Katzenbach, J, y Douglas K. (1993) *Sabiduría de los equipos*. Díaz Santos Madrid 1993

Kirkman, B. Y Shapiro, L. (2000). *Understanding why team members won't share: An examination of factors related to employee receptivity to team-based rewards*. *Small Group Research*, vol. 31, No. 2, pp. 175-209. Sage Publications

- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC
- Koopmans, L., Bernaards, C. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337
- Koopmans, L.; Bernaards, C.; Hildebrandt, H., Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Cienfuegos Fructus Rosita 6 53(8), 856-866
- Levy, L. (1992), *La gestión des competences*, París, Les éditions d'organisation.
- Li, L., Gao, L. et al. M (2017), *Moderating effects of coping on work stress and jobperformance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey* Recuperado desde URL: <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Liza, L. (2016), *Trabajo en equipo y desempeño laboral de la oficina general de estadística e informática del Ministerio de Salud, Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado desde URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24190>
- London, M. y Money, E. (2014), *Performance management: Processes that reflect and shape organizational culture and climate*. En Schneider, B. y Barbera, K. (Ed). *The oxford handbook of organizational climate and culture*. New York: Oxford University
- Mertens, L. (1997), *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelo*, (Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Meyer, P., y Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace: Toward the general model*. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
- Miranda, C. (2020), *Responsabilidad social y trabajo en equipo en las habilidades investigativas de docentes de la Institución Educativa Isaías Ardiles, Pachacamac 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57959>

- Montebello, R. (2000). *Equipos de Trabajo Extraordinarios: Habilidades para dirigir una organización*. México D.F.: Editorial Pax México.
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance. Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, 12, 39-53.
- Ouchi, WG y Wilkins, AL (1985). Cultura organizacional. *Revisión anual de sociología*, 11, 457–483. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.11.080185.002325>
- OMS, (2020) *Respuesta a la emergencia por COVID-19*. Recuperado desde [url:https://www.paho.org/es/peruRespuesta a la emergencia por COVID-19 en Perú](https://www.paho.org/es/peruRespuesta%20a%20la%20emergencia%20por%20COVID-19%20en%20Peru)
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ta ed.). Madrid: Esic Editorial
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Pollard K, Miers M, Rickaby C. (2012) *Professionals views and perceptions of pre-qualifying preparation for interprofessional working in practice. Journal of Interprofessional Care*. Recuperado desde: [https://www.scielo.br › pdf › rsp › es\\_0034-8910-](https://www.scielo.br/j/ijpc/v12n1/p0034-8910-).
- Piers, R, Versluys y Noortgate, N. (2019). *Interprofessional teamwork, quality of care and turnover intention in geriatric care: A cross-sectional study in 55 acute geriatric units. International Journal of Nursing Studies*, 91, 94–100. Recuperado desde URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.01>
- Quintero, N. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal entrevista asociado costa orientado al Lago*. Obtenido de <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>

- Ríos, D. (2017) *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015*. Recuperado desde url: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/317/1/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración*. (8ª ed.). Mexico: Person educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Rodas, E. (2017), *Comunicación efectiva y trabajo en equipo en Quetzaltenango*. Recuperado desde URL: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rosen, A, Díaz, D., Dietz, AS, Benishek, LE, Thompson, D., Pronovost, PJ y Weaver, SJ (2018). *Trabajo en equipo en el cuidado de la salud: descubrimientos clave que permiten una atención más segura y de alta calidad. El psicólogo estadounidense*, 73 (4), 433–450. <https://doi.org/10.1037/amp0000298>
- Spencer, M. (1993), *Competence at work, models for superior performance*, (USA, John Wiley & Sons Inc, Tito, 2003
- Viqueira V. (2017). *Coordinación y dinamización de equipo de monitores de tiempo libre*. España: Ediciones Nobel.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. (1996). *Comparative analysis of the reliability of job performance ratings*. *Journal of Applied Psychology*.
- Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, New York, NY
- Waters, T., Marzano, R., & McNulty, B. (2003). *Balanced Leadership: What 30 years of Research Tells us about the effect of leadership on student achievement*. (McREL, Ed.). Denver.
- Weaver, J., Rosen, A., Díaz, D.; LAzzara, E., Lyons, R., Salas, E. Knych, S., McKeever M.; Adler, L., Barker, M., King, H. (2010). *Does teamwork improve performance in the operating room? A multilevel evaluation*. Joint Commission. *Journal on Quality and Patient Safety*.

## Anexo 01

### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional en Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021

**AUTOR :** Hernández Chávez, Lourdes Elizabeth

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué influencia tiene el trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué influencia tiene la colaboración en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid?; ¿Qué influencia tiene la coordinación en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid?; y</p> <p>¿Qué influencia tiene el esfuerzo en el desempeño laboral</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la influencia de la colaboración en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.</p> <p>Determinar la influencia de la coordinación en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.</p> <p>Determinar la influencia del esfuerzo en el desempeño laboral</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El trabajo en equipo en su dimensión colaboración influye significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid.</p> <p>El trabajo en equipo en su dimensión coordinación influye significativamente en el desempeño laboral</p>	<b>Variable 1: Trabajo en equipo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Coordinación	Gestionar Optimizar Responsabilidad	1-7	La escala de medición será la Escala likert  Puntuación:	Inadecuado  (18- 41)
			Colaboración	Compañerismo Empatía Cooperación	8-12	1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo	Regular  (42-66)
			Esfuerzo	Expectativas Recompensas Crecimiento	13-18	3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Adecuado  (67-90)
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Ayuda a otros	Compañerismo	1-6		Bajo

del personal de enfermería de sala Covid?	del personal de enfermería de sala Covid.	del personal de enfermería de sala Covid.		Coordinación Cooperación		La escala de medición será la	(18- 41)
		El trabajo en equipo en su dimensión esfuerzo influye significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid	Vinculo organizacional	Cortesía Motivación	7 – 12	Escala politómica	Medio (42-66)
			Desempeño más allá del puesto	Representación Lealtad Compromiso Persistencia Iniciativa Autodesarrollo	13- 18	Puntuación: 1: Muy en desacuerdo 2: en desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo	Alto (67-90)
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
Enfoque; Cuantitativo  Variable: cualitativa Nivel: causal  Método: Hipotético deductivo.  Diseño: No experimental	Población:150 enfermeras del área covid  Tipo de muestreo: no probabilístico  Tamaño de muestra: 100 enfermeras	Variable 1: Trabajo en equipo Autor: Castillo, 2018  Variable 2: Desempeño laboral Autor: Cedrón, 2020  Técnica: la encuesta  Instrumento: el cuestionario Año: 2021  Monitoreo: Tesista  Ámbito de Aplicación: Minsa		<b>DESCRIPTIVA:</b>  Tabla de frecuencias y grafica en barras  <b>INFERENCIAL:</b> Para la V.1 y V2  Regresión logística ordinal			

## Anexo 02 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
Trabajo en equipo	Fernández (2015), manifestó que el trabajo en equipo es la unión de todos los colaboradores que luchan por un objetivo común.	Está compuesto por tres dimensiones y 9 indicadores	colaboración coordinación esfuerzo	Compañerismo Empatía Cooperación Gestionar Optimizar Responsabilidad Expectativas Recompensas Crecimiento	La escala de medición será la Escala Likert Puntuación: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Fuente Fernández 2018

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Gorriti (2007), Consideró que el desempeño es la habilidad del trabajador para el desarrollo de sus tareas.	Está compuesto por tres dimensiones y 11 indicadores	Ayuda a otros Vinculo Organizacional Desempeño más allá del puesto	Compañerismo Empatía Cooperación Cortesía Motivación Representación Lealtad Compromiso Persistencia Iniciativa Autodesarrollo	La escala de medición será la Escala likert Puntuación: 1: Muy en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Fuente Gorriti 2007



## Anexo 03 Instrumento



### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimada(o) enfermero (a). el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el trabajo en equipo sobre el desempeño laboral de las enfermeras en el área Covid, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

#### ESCALA VALORATIVA

1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo Ni desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
---------------------------	-----------------------	---	--------------------	------------------------

	TRABAJO EN EQUIPO	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacue rdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
	<b>Colaborar</b>					
1	En la empresa se aplica el compañerismo entre colegas					
2	Ud. Considera que puede trabajar fácilmente con personas que tienen diferente opinión.					
3	Te es difícil trabajar con empatía en tu día a día de labores					
4	Consideras que en tu empresa todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.					
5	Consideras que los trabajos que desempeñas están de acuerdo a tus capacidades					
6	Ud. Considera que realizas sus trabajos con total seguridad.					
7	Participas en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio					
	<b>Coordinar</b>					
8	Ud. Considera que realmente forma parte de un equipo de trabajo donde existe coordinación.					
09	Consideras que tu trabajo te da tiempo de realizar otras actividades.					
10	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas					
11	En la empresa existe adecuada organización.					
12	Sientes que en tu organización se optimiza al máximo tus cualidades para llegar a los mejores resultados					
	<b>ESFUERZO</b>					
13	Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad					
14	Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas.					
15	Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal					
16	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral					
17	Sientes que tus compañeras valoran tu esfuerzo de seguir avanzando.					
18	Ud. Se siente comprometido con su trabajo.					

¡MUCHAS

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Enfermero (a). el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el desempeño laboral de las enfermeras en el área Covid, con el propósito de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo. Agradeciéndole atentamente su colaboración. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

### ESCALA VALORATIVA

1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo Ni desacuerdo	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
---------------------------	-----------------------	---	--------------------	------------------------

	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
	<b>DIMENSIÓN 1: Ayuda a otros</b>					
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
	<b>DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional</b>					
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado					
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto</b>					
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba					

### **Anexo 3.1 Ficha técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Nombre: Cuestionario trabajo en equipo

Autor: Castillo, C. (2018)

Adaptado por: Hernández, L. (2021)

Forma de Aplicación: Individual

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación: Personal asistencial de enfermería

Descripción: El cuestionario consta de 18 preguntas divididas en 3 dimensiones.

Colaborar (ítems 1 al 7), coordinar (ítems 8 al 12), y esfuerzo (ítems 13 al 18)

Puntuación: en escala de Likert. Nunca (1), muy en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), ni de acuerdo ni desacuerdo (4), de acuerdo (5) muy de acuerdo. Puntaje: Máximo puntaje es 95, que tiene los siguientes rangos: malo de 19 a 40; Regular 45 a 70 y bueno 71 a 95 puntos

#### **Ficha técnica 2**

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño laboral

Autor: Castillo, C. (2020)

Adaptado por: Hernández, L. (2021)

Forma de Aplicación: Individual

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación: Personal asistencial de enfermería

Descripción: El cuestionario consta de 18 preguntas divididas en 3 dimensiones.

Ayuda a otros (ítems 1 al 6), vinculo organizacional (ítems 7 al 12), y desempeño más allá del puesto (ítems 13 al 18)

Puntuación: en escala de Likert. Nunca (1), muy en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), ni de acuerdo ni desacuerdo (4), de acuerdo (5) muy de acuerdo. Puntaje: Máximo puntaje es 90, que tiene los siguientes rangos: bajo de 18 a 41; Regular 42 a 66 y Alto 67 a 90 puntos

## Anexo 3.2 Validez



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: COLABORAR</b>								
1	En la empresa se aplica el compañerismo entre colegas	X		X		X		
2	Ud. Considera que puede trabajar fácilmente con personas que tienen diferente opinión.	X		X		X		
3	Te es difícil trabajar con empatía en tu día a día de labores	X		X		X		
4	Consideras que en tu empresa todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.	X		X			X	PARA LA OBTENCIÓN DE LOS OBJETIVOS
5	Consideras que los trabajos que desempeñas están de acuerdo a tus capacidades	X		X		X		
6	Ud. Considera que realizas sus trabajos con total seguridad.	X		X		X		
7	Participas en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 2: COORDINAR</b>								
8	Ud. Considera que realmente forma parte de un equipo de trabajo donde existe coordinación.	X		X		X		
9	Consideras que tu trabajo te da tiempo de realizar otras actividades.		X		X		X	NO ES PERTINENTE, SE REPITE EN LA 10, sacar
10	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas	X		X				
11	En la empresa existe adecuada organización .	X		X			X	.... organización y coordinación de las actividades.
12	Sientes que en tu organización se optimiza al máximo tus cualidades para llegar a los mejores resultados	X		X		X		
13	Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas.		X		X			Aquí habla de responsabilidad, no hay pertinencia con coordinar.
<b>DIMENSION 3: ESFUERZO</b>								
14	Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad	X		X		X		
15	Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas	X		X		X		
16	Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal	X		X		X		
17	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral	X		X		X		
18	Sientes que tus compañeras valoran tu esfuerzo de seguir avanzando.	X		X		X		
19	Ud. Se siente comprometido con su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juana Yris Díaz Mujica

DNI:09395072

Especialidad del validador:....Licenciada en Obstetricia/ Metodóloga

28 de mayo del 2021

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

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

Dr. Juana Yris Díaz Mujica

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AYUDA A OTROS</b>								
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	X		X		X		
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	X		X		X		
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	X		X		X		
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos	X		X		X		
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	X		X		X		
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: VINCULACION ORGANIZACIONAL</b>								
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	X		X		X		
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado	X		X		X		
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	X		X		X		
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	X		X		X		
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO MÁS ALLÁ DEL PUESTO</b>								
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	X		X		X		
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	X		X		X		
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	X		X		X		

16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	X		X		X		
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juana Yris Díaz Mujica

DNI: 09395072

Especialidad del validador: ...Licenciada en Obstetricia/ Metodóloga

28 de mayo del 2021

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

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



Dr. Juana Yris Díaz Mujica

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: COLABORAR</b>								
1	En la empresa se aplica el compañerismo entre colegas	X		X		X		
2	Ud. Considera que puede trabajar fácilmente con personas que tienen diferente opinión.	X		X		X		
3	Te es difícil trabajar con empatía en tu día a día de labores	X		X		X		
4	Consideras que en tu empresa todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.	X		X		X		
5	Consideras que los trabajos que desempeñas están de acuerdo a tus capacidades	X		X		X		
6	Ud. Considera que realizas sus trabajos con total seguridad.	X		X		X		
7	Participas en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 2: COORDINAR</b>								
8	Ud. Considera que realmente forma parte de un equipo de trabajo donde existe coordinación.	X		X		X		
9	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas	X		X		X		
10	En la empresa existe adecuada organización y coordinación de las actividades.	X		X		X		
11	Sientes que en tu organización se optimiza al máximo tus cualidades para llegar a los mejores resultados	X		X		X		
12	Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas.	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 3: ESFUERZO</b>								
13	Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad	X		X		X		
14	Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas.	X		X		X		
15	Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal	X		X		X		
16	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral	X		X		X		
17	Sientes que tus compañeras valoran tu esfuerzo de seguir avanzando.	X		X		X		
18	Ud. Se siente comprometido con su trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Pillman Infanson Rosa Estrella**

DNI:....40885280...

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud.....

11 de junio del 2021

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



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

-----  
**Dra Rosa Estrella Pillman Infanson**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AYUDA A OTROS</b>								
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	X		X		X		
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	X		X		X		
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	X		X		X		
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos	X		X		X		
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	X		X		X		
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL</b>								
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	X		X		X		
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado	X		X		X		
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	X		X		X		
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	X		X		X		
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO MÁS ALLÁ DEL PUESTO</b>								
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	X		X		X		
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	X		X		X		
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	X		X		X		
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	X		X		X		
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Pillman Infanson Rosa Estrella**

DNI:....40885280...

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud.....

11 de junio del 2021

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

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

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: COLABORAR</b>								
1	En la empresa se aplica el compañerismo entre colegas	X		X		X		
2	Ud. Considera que puede trabajar fácilmente con personas que tienen diferente opinión.	X		X		X		
3	Te es difícil trabajar con empatía en tu día a día de labores	X		X		X		
4	Consideras que en tu empresa todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.	X		X		X		
5	Consideras que los trabajos que desempeñas están de acuerdo a tus capacidades	X		X		X		
6	Ud. Considera que realizas sus trabajos con total seguridad.	x		x		x		
7	Participas en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 2: COORDINAR</b>								
8	Ud. Considera que realmente forma parte de un equipo de trabajo donde existe coordinación.	X		X		X		
9	Consideras que el tiempo que dedicas a tu trabajo te permite realizar otras actividades fuera de ellas	X		X		X		
10	En la empresa existe adecuada organización y coordinación de las actividades.	X		X		X		
11	Sientes que en tu organización se optimiza al máximo tus cualidades para llegar a los mejores resultados	X		X		X		
12	Tienes un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas.	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 3: ESFUERZO</b>								
13	Sientes que has llenado las expectativas de tus jefes con el ingreso a la entidad	X		X		X		
14	Sientes que tu empleador reconoce y valora tus esfuerzos brindándote recompensas.	X		X		X		
15	Consideras que la organización te brinda un crecimiento profesional y personal	X		X		X		
16	Las relaciones con tus compañeros te motivan a tener un mejor desempeño laboral	X		X		X		

17	Sientes que tus compañeras valoran tu esfuerzo de seguir avanzando.	X		X		X		
18	Ud. Se siente comprometido con su trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Noel Alcas Zapata


**DNI:** 06167282

**Especialidad del validador:** Docencia Universitaria e Investigación

**03 de julio de 2021**

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

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

  
**Dr. Noel Alcas Zapata**



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AYUDA A OTROS</b>								
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	X		X		X		
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo	X		X		X		
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional	X		X		X		
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos	X		X		X		
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer	X		X		X		
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL</b>								
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	X		X		X		
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado	X		X		X		
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución	X		X		X		
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	X		X		X		
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO MÁS ALLÁ DEL PUESTO</b>								
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	X		X		X		
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	X		X		X		
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten	X		X		X		
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	X		X		X		
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales	X		X		X		
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba	X		X		X		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Noel Alcas Zapata**

DNI: 06167282

 Especialidad del validador: **Docencia Universitaria e Investigación**


03 de julio de 2021

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

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

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

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

  
 -----  
**Dr. Noel Alcas Zapata**



## Anexo 04 Base de datos en general

N°/Q	TRABAJO EN EQUIPO																	
	COLABORAR						COORDINAR						ESFUERZO					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
5	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
7	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
9	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
10	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
12	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
13	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3
17	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
18	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
20	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
21	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
22	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
23	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
24	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
25	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
26	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
27	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
28	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
29	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
30	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
31	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
32	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
33	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
34	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
35	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
36	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
37	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
38	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4
39	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4
40	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
41	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
42	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
43	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
44	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4
45	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3
46	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4



## Variable Desempeño Laboral

	DESEMPEÑO LABORAL																	
	AYUDA A OTROS						VINCULO ORGANIZACIONAL						DESEMPEÑO MAS					
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
5	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
7	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
9	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
10	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
12	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
13	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
16	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
17	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
18	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
20	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
22	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
23	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
24	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
25	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
26	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
27	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
29	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
30	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
31	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
32	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
33	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
36	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
37	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
38	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
39	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
40	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
41	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
42	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
43	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
44	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
45	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
46	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
47	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
48	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
49	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
50	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
51	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
52	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
53	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4

DESEMPEÑO LABORAL

N°/Q	AYUDA A OTROS				VINCULO ORGANIZACIONAL							DESEMPEÑO MAS						
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
53	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
56	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
57	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
58	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
59	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
60	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
61	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
62	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
63	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
64	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
65	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
66	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
67	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
68	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
69	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
70	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
71	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
72	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
73	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
76	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
77	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
78	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
79	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
80	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
81	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
82	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
83	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
84	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
87	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4
88	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
89	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
92	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
93	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
96	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
97	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
98	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3
99	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4	3	4	4	4	4

## Anexo 05 Prints de spss

## Anexo 06 Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación **“trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional en enfermería de sala Covid en un hospital nivel 2e lima, 202”**

El objetivo principal es: Determinar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: El estudio servirá como referencia para los planes estratégicos de esta manera podrían salir varias propuestas para mejorar el desempeño laboral dentro de la organización.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante  
DNI: 41869298

15 de JUNIO del 2021

LOURDES ELIZABETH HERNANDEZ CHAVEZ

Nombre y firma del investigador.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación **“trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional en enfermería de sala Covid en un hospital nivel 2e lima, 202”**

El objetivo principal es: Determinar cómo el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala Covid. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: El estudio servirá como referencia para los planes estratégicos de esta manera podrían salir varias propuestas para mejorar el desempeño laboral dentro de la organización.

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo la investigadora tendrá acceso a las encuestas.

**Otra Información:** Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, la investigadora estará dispuesta a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 43319003

17 de 06... del 2021

LOURDES ELIZABETH HERNANDEZ CHAVEZ

Nombre y firma del investigador.



## Anexo 07 Permiso de la Institución



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Hospital de Emergencias  
Villa El Salvador

Lic. Lourdes Elizabeth Hernández Chávez

En mi calidad de coordinadora del área de enfermería, del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado "TRABAJO EN EQUIPO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL EN ENFERMERÍA DE SALA COVID EN UN HOSPITAL NIVEL 2E LIMA, 2021" en nuestra institución, luego una evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación, en el área Covid.

Desde el 02 de junio de inicio hasta el 28 de junio del 2021. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima 21 de junio del 2021



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

M. G. Liliana Palacios Cuba  
Jefa de Servicio de Enfermería

Mag. Liliana Palacios Cubas.

# Anexo 08 Otros SPSS V.25

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	T17	T18	TRABAJO EQUIPO	Colaborar	coordinar	esfuerzo	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8
1	2	3	53	19	15	19	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	4	61	23	18	20	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	3	65	24	19	22	3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	65	25	18	22	3	2	4	4	4	4	4	4
5	4	3	63	22	19	22	2	2	3	4	3	4	4	3
6	4	4	65	24	18	23	3	3	4	4	4	3	3	4
7	4	4	63	25	15	23	3	3	5	5	3	3	3	4
8	2	2	39	15	12	12	2	2	2	2	3	2	2	2
9	3	4	61	23	18	20	3	3	4	3	4	3	3	4
10	4	3	65	24	19	22	3	3	3	4	3	4	4	3
11	4	4	65	25	18	22	3	2	4	4	4	4	4	4
12	4	3	63	22	19	22	2	2	3	4	3	4	4	3
13	4	4	65	24	18	23	3	3	4	4	4	3	3	4
14	2	2	36	14	10	12	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	4	67	26	20	21	2	3	4	5	4	4	4	4
16	4	3	65	24	19	22	3	3	3	4	3	4	4	3
17	4	4	65	25	18	22	3	2	4	4	4	4	4	4
18	4	3	63	22	19	22	2	2	3	4	3	4	4	3
19	4	4	65	24	18	23	3	3	4	4	4	3	3	4

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

estadistica trabajo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	PARTICIPANTES	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13
1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	5	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3
6	6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
7	7	3	3	5	5	3	3	3	4	5	2	2	2	4
8	8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2
9	9	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
10	10	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3
11	11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
12	12	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3
13	13	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
14	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	15	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	16	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3
17	17	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
18	18	2	2	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3