



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en  
el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil  
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTOR:**

Anchatuña Trujillo, Rafael Geovanny (ORCID: 0000-0002-2220-1431)

**ASESORA:**

MSC. Díaz Espinoza, Maribel. (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y gestión del riesgo en salud.

**PIURA – PERÚ**

**2021**

### Dedicatoria

Con un gran sentimiento de afecto y esfuerzo le dedico este trabajo a Dios, a mis padres y a mi esposa a manera de retribución por todo el esfuerzo, respaldo y motivación que me brindaron desde que empezó este proceso, el cual me ha marcado de manera significativa, mas aun ante la perdida de un pilar fundamental como lo fue mi padre. A mis docentes que con sus ricos y bastos conocimientos que me impartieron, me supieron guiar hacia una meta mas en mi vida profesional, como retribución a ello lo dedico.

## Agradecimiento

Dentro de mi corazón hay un cumulo de sentimientos que no puedo dejar de expresarlos, en primer lugar, a Dios que me bendice y me guía por el camino correcto, aun cuando el miedo se apodera de mí y flaqueo en el camino. Gracias a mis padres que durante toda mi vida me inculcaron valores, y convicciones que me forjaron como una persona de bien, que no teme hacer frente a las adversidades y me ayudaron a conseguir mi objetivo, a mi amada esposa que, con su gran corazón, supo sostenerme y ser un apoyo incondicional durante un año tan difícil de sobrellevar definitivamente fue mi pilar fundamental, agradezco por confiar y creer en mí siempre.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I.    INTRODUCCIÓN.....	1
II.   MARCO TEÓRICO.....	4
III.  MÉTODOLÓGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidades de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV.  RESULTADOS.....	23
V.   DISCUSIÓN.....	31
VI.  CONCLUSIÓN.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

<i>Tabla 1: Población total</i> .....	18
<i>Tabla 2: Evaluación de la validez de instrumentos de cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en personal asistencial</i> .....	21
<i>Tabla 3: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario Cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial de un prestador externo IESS de la ciudad de Guayaquil</i> .....	21
<i>Tabla 4: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario Comportamiento Organizacional de un prestador externo IESS de la ciudad de Guayaquil</i> . ....	22
<i>Tabla 5: Nivel de la Cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial</i> . ....	24
<i>Tabla 6: Nivel de las dimensiones de Cultura de trabajo en equipo</i> . ....	25
<i>Tabla 7: Nivel de Comportamiento organizacional</i> . ....	26
<i>Tabla 8: Nivel de las dimensiones de Comportamiento Organizacional</i> . ....	26
<i>Tabla 9: Nivel de Relación entre el comportamiento organizacional del Centro Médico y la cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021</i> .....	27
<i>Tabla 10: Correlación de las variables Cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial y Comportamiento organizacional</i> . ....	28
<i>Tabla 11: Correlación rho de sperman entre cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional</i> .....	30
<i>Tabla 12: Relación entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional</i> .....	30
<i>Tabla 13: Relación entre la dimensión sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional</i> . ....	31
<i>Tabla 14: Relación entre la dimensión oportunidad de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones comportamiento organizacional</i> .....	32
<i>Tabla 15: Relación entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional</i> .....	33
<i>Tabla 16: Relación entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional</i> . ....	33

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel de Comportamiento organizacional en el personal asistencial.....	24
Figura 2: Nivel de las dimensiones de Comportamiento Organizacional. ....	25
Figura 3: Nivel de la Cultura de trabajo en equipo .....	26
Figura 4: Nivel de las dimensiones de la Cultura de trabajo en equipo. ....	27

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional del prestador externo IESS y la cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021. La metodología usada fue básica, cuantitativa, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población total fue de 93 empleados, el muestreo es no probabilístico de tipo intencionado seleccionando intencionadamente los individuos de la población personal asistencial siendo 78 participantes. La técnica fue la encuesta, como instrumentos 2 cuestionarios: cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional. Se empleó la escala de Likert, los instrumentos pasaron un proceso de validez de juicio de expertos y confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (Alfa: 0,807 y 0,819). Los Datos recolectados fueron procesados mediante estadística descriptiva e inferencial. Los resultados mostraron un nivel alto de comportamiento organizacional con 48.7% respecto a la cultura del trabajo en equipo el nivel que más predomina que es el medio con el 46.2%. Se concluye que, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo con un coeficiente de Pearson de 0,430. Indicando una relación entre ambos en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, comportamiento organizacional, orden jerárquico, adaptabilidad.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine the relationship between the organizational behavior of the external IESS provider and the culture of teamwork in healthcare personnel in the city of Guayaquil during the year 2021. The methodology used was basic, quantitative, not experimental, cross-sectional, descriptive and correlational. The total population was 93 employees, the sampling is non-probabilistic of an intentional type, intentionally selecting individuals from the population of care personnel, with 78 participants. The technique was the survey, as instruments 2 questionnaires: culture of teamwork and organizational behavior. The Likert scale was used, the instruments passed a process of validity of expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha (Alpha: 0.807 and 0.819). The data collected were processed through descriptive and inferential statistics. The results showed a high level of organizational behavior with 48.7% with respect to the culture of teamwork, the most predominant level, which is the medium, with 46.2%. It is concluded that Spearman's Rho correlation coefficient is highly significant with a Pearson coefficient of 0.430. Indicating a relationship between the two in the city of Guayaquil during the year 2021.

**Keywords:** Teamwork, organizational behavior, hierarchical order, adaptability.

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones que se proyectan como exitosas a nivel internacional y nacional son aquellas donde su pilar de crecimiento será el capital humano junto con su conocimiento y encaminando este hacia la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional deseado, destacando siempre al capital humano como el activo más importante (Arboleda & Lopez, 2017). Todos aquellos que tengan una responsabilidad sobre un capital humano se encuentra frente a nuevos y mayores retos que los obligan a mejorar, esta mejora constante obliga a contar con métodos que les permitan identificar de manera objetiva todo lo que ejerza una influencia ya sea esta positiva o negativa en cuanto a desempeño en los trabajadores de la salud (Segredo et al, 2015).

En Latinoamérica el cambio basado en la eficacia y eficiencia en cuanto a servicios de salud que ofrecen las instituciones pertinentes es un tema de gran importancia centrados en los planteamientos teóricos y los resultados empíricos (Morejón, 2018), desde una perspectiva general según Villarreal et al, (2012) se toman como puntos fundamentales para el desarrollo de una institución el comportamiento organizacional y su trabajo en equipo para comprender e interpretar la rentabilidad y la eficiencia de las organizaciones y desde esto partimos tomando como ejemplos a Gomez, et al (2015) donde se reconoce el comportamiento organizacional como indispensable en la finalidad de comprender y potenciar la dinámica institucional. Por otro lado tenemos el trabajo realizado en la Universidad ICESI (Instituto Colombiano de Estudios Superiores de Incolda) de Colombia para mejorar los equipos de trabajo dando como resultado un aumento del 60%, así como también aumento su eficacia, demostrando la gran importancia que tiene en el sector de la salud respecto a la cultura de trabajo en equipo (Arana & Sanchez, 2010).

En el Ecuador la cultura del trabajo en equipo y el comportamiento organizacional se enfrentan a un escenario de cambios cambios con la finalidad de mejorar así como lo expone el Gobierno del Ecuador en su Plan de Mejora del clima laboral, cultura y comportamiento organizacional ejecutado con la finalidad de garantizar servicios de calidad a los usuarios (Perez, 2017), bajo la misma premisa se le da una gran importancia al comportamiento

organizacional y la cultura de trabajo en equipo en muchas casas de salud, y a diversos grupos humanos relacionados a la salud como un ejemplo claro tenemos la fuerte y positiva relación encontrada entre el comportamiento organizacional con la cultura de trabajo en equipo y demostrando un gran desempeño laboral, mejora en la calidad de la atención (Herdoiza, 2020).

En este prestador externo del IESS no es ajeno a esta realidad que se presenta de manera global puesto que las instituciones de salud se ven la obligación de evolucionar y en la necesidad de preparar o capacitar a sus profesionales ante nuevos retos así como también el manejo de trabajos en equipo, rivalidades dentro del área de trabajo, comunicación inefectiva y rígida, tener un comportamiento organizacional ya implementado y eficiente (Santiña, 2019). Esta realidad nos permite realizar una interrogante de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo del personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021?

En los prestadores externos de salud y en especial en este han existido serias deficiencias y discrepancias dentro de los grupos de trabajo inclinándose hacia lo individual, siendo notorio a su vez una gran disminución en acatar ordenes jerárquicas, incumplimiento de tareas y metas, disminución en la coordinación y comunicación entre áreas, marcando un comportamiento organizacional poco equilibrado y para nada favorable en beneficio de la institución, siendo esta de gran importancia y claro está que al estar inmerso dentro del servicio de salud no se puede estar distante de las tendencias nuevas y potenciales en cuanto a mejoras en la atención y brindar un servicio de calidad, es por esta razón primordial el lograr identificar la cultura de trabajo en equipo dentro de los profesionales de la salud seleccionados y establecer la relación con el comportamiento organizacional, esta investigación se ve justificada ya que aportará a la comunidad científica herramientas en cuanto a la gestión administrativa de salud basado en evidencia, para eliminar barreras de comunicación promoviendo a su vez trabajos en equipo de manera fluida y eficiente, con un comportamiento organizacional maleable acorde a la situación que se presente y que represente de manera práctica la atención de calidad que se busca en el sector salud.

Según Reza, (2005) el cambio en las instituciones de salud parte desde el complemento humano, es indispensable la complementariedad y engranaje de los integrantes de cada equipo, es decir que el buen funcionamiento se basa en la coordinación exacta de todas las áreas que existen en la institución que reflejan el comportamiento organizacional al usuario y de esta forma consolidar sus estrategias (Robbins, 2004). A partir de este recorrido podemos expresar que, las instituciones de salud evolucionan con el pasar del tiempo y que es más habitual crear equipos de trabajo de manera que la producción individual estructural pasa a un segundo plano (Riveros, 2019) y sumado a que en esta institución no existe un estudio que coteje esta relación, es que este estudio busca determinar la relación existente entre la cultura de trabajo en equipo que posee nuestro personal asistencial en relación a las dimensiones según los modelos autocráticos, de apoyo, sistémico, de custodia y colegiado del prestador externo IESS en Guayaquil en el año en curso, la investigación es correlacional ya que consiste en recopilar datos de la variables mediante instrumentación que será utilizada para evaluar las variables y sus dimensiones (Rodriguez, 2020), basado en estos resultados se establecerán canales adecuados de información sean formales o informales y generando un trabajo efectivo y un comportamiento organizacional adecuado para una atención de salud de calidad (Riveros, 2019).

El Objetivo general de este estudio es determinar la relación existe entre la cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021, así mismo se estructuraron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, identificar la relación que existe entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, determinar la relación que existe entre la dimensión oportunidad de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, determinar la relación que existe entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, determinar la relación que existe entre y la dimensión rutina de

la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

En cuanto a la hipótesis general se plantea lo siguiente, no existe una relación entre la cultura de trabajo en equipo del personal asistencial y el comportamiento organizacional durante el año 2021, de forma específica se realizó las siguientes hipótesis, 1) no existe una relación entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, 2) existe una relación baja entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, 3) no hay una relación entre la dimensión oportunidad de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, 4) existe una relación significativa entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, 5) no hay una relación entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Arboleda & Lopez, (2017) de acuerdo al trabajo sobre Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá asumió como objetivo reconocer cuanto conocimiento poseen los empleados del área de la salud con respecto al tipo de cultura organizacional que tienen los establecimientos privados y públicos en este país Colombia. Materiales y métodos: este corte es presentado de manera transversal de modo cuantitativo, en el cual se tomaron datos de encuestas realizadas a un total de 224 personas empleadas de empresas prestadoras de los servicios de salud que cuentan con complejidad alta y también media. Resultados: el 79% de expertos revelan que las empresas poseen distintos mecanismos para valorar dudas, ideas o inquietudes que se presentan generalmente en los establecimientos públicos de complejidad alta. Un 44% expuso que la comunicación con los jefes y compañeros de trabajo, un 62% aceptó existir cambios positivos en el desarrollo institucional, en donde la intervención del género femenino ha sido considerable. Conclusión: en general una gran parte de los empleados manifiestan tener un buen ambiente organizacional.

Riveros, (2019) en su estudio sobre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro, su objetivo planteado fue determinar la relación existente entre ambas variables que existía dentro del centro de salud donde este ejercía sus labores, en cuanto a los materiales y métodos: estudio no experimental correlacional, diseño transversal, el método inductivo-deductivo, con una muestra de 11 individuos que laboran ahí, para recolectar los datos se usó una encuesta con resultados: 31-35 años edad con mayor frecuencia, la menor fue edades de 36-40 años, marcada predominancia de empleadas es decir de sexo femenino con nombramiento, con experiencia mayor de 1 y de 5 años, en el comportamiento organizacional el modelo colegiado tiene una mayor frecuencia, los modelos sistémico y autocrático tienen la frecuencia más baja, contando con una relación positiva débil. Conclusión de que estas dos variables se dan con mayor frecuencia dentro de los equipos formales con modelos colegiados y de custodia, entonces se puede afirmar que no hay una significativa relación entre ambas dentro del Centro de Salud.

Pilar et al (2019) En el estudio científico “Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud de la región del Maule, Chile” en la cual su objetivo fue analizar el clima organizacional que se desarrolla en los centros de atención primaria de salud con sus siglas APS de la región ya especificada, en concreto de 4 establecimientos, los materiales y métodos a usar fue el de un estudio cualitativo-cuantitativo, observacional, transversal y censal, se usa la encuesta como técnica y el cuestionario de clima organizacional validado CCOV como instrumento donde se tomó una muestra de 389 casos durante una semana de noviembre de 2016 con los siguientes resultados: una gran predominancia de mujeres (71%), las edades con una mayor frecuencia son las que oscilan entre los 26-35 años (45,8%), en términos laborales aquellos trabajadores que cuentan con una experiencia entre 1 a los 5 años se encuentra con gran frecuencia (49,1%), así mismo se concluye que existe una desaprobación en la percepción de los trabajadores que afecta los equipos y distribución del personal.

Según Gutierrez, (2017) en su investigación realizada sobre el Clima

organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta de Chimbote en el 2017, el cual fue expuesto el objetivo de llegar a determinar la correlación existen sobre estas variables en mención dentro del establecimiento de salud antes mencionado con los materiales y métodos contados como una investigación del tipo no experimental, transversal, correlacional tomando como muestra la cantidad de 62 empleados del área administrativa, se usó la técnica de encuesta y en cuanto a la instrumentación fue escogido el cuestionario con 50 ítems, estos instrumentos usados fueron validados por 3 expertos de la ciudad de Chimbote, con resultados que expresan que hay una gran relación marcada entre el desempeño organizacional y del clima organizacional en el personal del área administrativa del Hospital en mención, lo cual nos manifiesta que existe una correlación entre ambas influenciando una sobre la otra y viceversa.

Gonzales, (2018) en su trabajo de tesis denominada como Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred, San Juan de Miraflores 2017 esta tuvo a bien definir su objetivo como establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la microred ya mencionada, este estudio es básico, no experimental, transversal, la metodología que se uso fue hipotética-deductiva, correlacional, se hizo uso de una muestra de 94 empleados del área de salud, la técnica para recolectar los datos fue la observación y la encuesta respectivamente, con su instrumento: como el cuestionario y también la rúbrica, dando el resultado que asevera que la cultura organizacional no tiene una relación con respecto al desempeño laboral. Así de la misma manera las dimensiones de atención a los detalles y la de resultados no tienen una relación con respecto a su desempeño laboral. Aunque la aceptación de los riesgos y la orientación hacia las personas estas resultaron afirmar una relación denominada positiva y débil.

Moreta & Santana, (2018) en su trabajo titulado Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato la cual cuenta con un enfoque cuali-cuantitativo y una metodología transversal donde su principal objetivo fue determinar la

incidencia del comportamiento organizacional en el manejo de conflictos laborales dentro de la Consulta Externa de un Hospital de Ambato, siendo su técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario ROCI-II y la batería de evaluación del clima organizacional en salud se trabajó con una muestra de 150 profesionales de la salud con resultados que evidenciaron una mayor frecuencia en edades de 51 a 60 años de edad (30%), el 54% de los profesionales de salud se identificó que pertenecen al sexo femenino y que en cuanto a la población de mayor predominancia esta se encuentra en los médicos de distintas especialidades (53%), dando como conclusión una relación significativa entre sí.

Según Juárez, (2018) dentro de su trabajo Comportamiento organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa hospital del segundo nivel de atención de la ciudad de México donde se planteó medir el comportamiento organizacional de sus trabajadores como su objetivo, este estudio conto con la inclusion de 264 empleados encuestados es decir que su instrumento fue el cuestionario que incluia 4 dimensiones y se media mediante la escala de Likert, siendo asi este estudio observacional, transersal y descriptivo, dando como resultado la dimension de participacion la de menor frecuencia, y en los subcomponentes de menor frecuencia encontramos el reconocimiento al trabajo y el involucramiento al cambio, es decir que el liderazgo y la motivación se inclinan como una relacion buena hacia el comportamiento organizacional el cual influye de gran manera en la adaptacion respecto a los mandos.

Hidalgo, (2019) en su trabajo de tesis de nombre Síndrome burnout y comportamiento organizacional del personal médico en un Centro de Salud San Juan de Lurigancho, Lima – 2019 en donde su objetivo fue la reducción del Síndrome de Burnout reflejado en el comportamiento cotidiano del médico en esta institución de salud, este estudio consto de una población de 25 profesionales sanitarios encuestados entendiend que su instrumento fue el cuestionario, siendo un trabajo hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal donde nos arrojó como resultado una relación inversa significativa entre síndrome de burnout y ausentismo, igual que entre síndrome de burnout y rotación, lo cual nos demuestra una menor

productividad así como también satisfacción laboral.

En el trabajo de tesis de Loyaga, (2019) denominado Habilidades sociales relacionado con la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco-ESSALUD 2019 donde el objetivo es determinar la relación entre las habilidades sociales y la percepción del comportamiento organizacional en el personal de salud de este centro, su población total fue de 25 empleados, utilizando el cuestionario como único instrumento, uno para cada variable, mostrando resultados donde un 56% de la población escogida tienen un nivel alto de habilidades sociales, con respecto a comportamiento organizacional un 68% cuentan con un nivel alto, concluyendo que las habilidades sociales no tienen una relación con la percepción del comportamiento organizacional.

En un estudio realizado por el investigador Tran, (2020) de nombre Cultura organizacional, comportamiento de liderazgo y satisfacción laboral en un hospital de Vietnam el cual tuvo como objetivo el identificar la relación que existe entre la cultura organizacional, el comportamiento de liderazgo y satisfacción laboral en hospital antes mencionado, contó con la participación de 294 empleados de varias instituciones de Vietnam, donde su instrumento fue el cuestionario donde se asocia los tipos de comportamiento organizacional, liderazgo y satisfacción laboral dando como resultado que la cultura jerárquica influye de manera negativa sobre el liderazgo en las relaciones entre el personal, también señala que los directivos deben de conocer el tipo de cultura organizacional de la institución para mayor facilidad y adaptabilidad al cambio dando mejores resultados.

Las teorías de este trabajo de investigación en las cuales se fundamenta sus variables e indicadores se las detalla de manera que la información sea relevante y fidedigna. El comportamiento organizacional y la cultura de trabajo en equipo son nuestras variables de las cuales podemos aportar que se establecen en grupos por lo cual iniciando con esto exponemos que de acuerdo con Maslow, (1943) en su teoría que trata sobre las necesidades humanas cual expone sobre el trabajo que cada hombre posee alguna necesidad humana para poder satisfacerse en el lugar donde laboran, obteniendo así la

posibilidad de formar parte de los grupos, satisfacciones ya que son sensibles a cualquier incitación, norma, etc, provenientes de los mismos grupos formados anteriormente, todo esto da origen a fuerzas que motivan y son capaces de enviar a un segundo plano cualquier incitación que sea de tipo económica.

Es por ello que esto ya pasa de homo economicus a homo social, todo esto se hace para que la problemática de funcionamiento de cada organización sea para mejorar el rendimiento, para utilizar grupos que puedan congregarse energías y para canalizar los comportamientos que presente cada área, así esta cultura trata de evidenciar por medio del trabajo en equipo se evidencian y se refiere a las estrategias, procesos y métodos para alcanzar las metas con ciertas características que son: armonía en la integración en cuanto a actividades y funciones que puedan desarrollar las distintas personas, su implementación requiere que las responsabilidades se compartan a cada uno de los miembros, coordinación de las actividades a desarrollar, la planificación de cada uno de los programas como equipo tiene que apuntar a un objetivo común (Avendaño, 1996).

Para el área de la salud la cultura del trabajo en equipo impulsa a lograr mejoras a las problemáticas que puedan aparecer ya sean en el servicio de la salud como tal y en el óptimo desempeño laboral del personal, esto con el fin de superar las deficiencias y debilidades en la prestación del servicio de salud que corresponde a las poblaciones, para lo cual se requieran al menos dos escenarios: el nivel objetivo el cual indica que se debe de trabajar de manera conjunta y coordinada dirigiéndose a los objetivos, producción o servicios planteados por la institución, y el nivel subjetivo el cual indica que deben de tener sentido de pertenencia donde todos son autores o co-creadores en cada parte del trabajo (Rosales, 2014).

La cultura de trabajo en equipo según Blake et al, (1991) se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización que constituyen las ideologías, bases y los principios de la organización, es decir que es la que rige como se interacciona los empleados y de la misma manera el funcionamiento de la organización basado en su capital humano. Así mismo tenemos que es la

unión de personas de forma o manera frecuente con el propósito de lograr metas en común, interactuando de forma constante, además previamente aceptando normas, principios y roles de los comportamientos sociales teniendo como características fundamentales: La cohesión, roles, permeabilidad, comunicación, afectividad y armonía (Reza, 2005).

La variable cultura de trabajo en equipo ha sido diferenciada en cinco dimensiones por el autor Blake, (1898): 1) Autoridad y Poder se basa en un orden jerárquico que emite órdenes y que los de un menor rango deben de acatar, donde se establecen metas y objetivos para posteriormente plantear las tareas y labores manteniendo una interacción rígida con una coordinación y comunicación mínima, 2) Sinergia es la acción mutua que realizan los empleados aportando sus destrezas, conocimientos, habilidades, etcétera, respetando unos a otros y resultando un aporte conjunto mayor al individual, todos asumen un rol acorde a su visión dentro de la organización, 3) Oportunismo se refiere al intercambio de estilos acorde a las circunstancias, es decir que el interés grupal está por debajo del individual, se toma como instrumento el poder y la autoridad para obtener fines personales, adaptabilidad a escenarios propuestos por el jefe según su criterio, 4) en la Producción y Tareas el interés personal y grupal por los resultados está por encima del de la gente y esta puede generar conflictos o un ambiente de competencia, 5) la Rutina se dirige a acatar órdenes jerárquicas y puede generar un individualismo (Blake et al, 1991).

Los equipos no se forman de manera espontánea y natural, sino que se da mediante un sistema o una manera de trabajar, se forman a partir de la acción reciproca de todos sus integrantes dentro de un lugar y tiempo adaptándose a las demandas considerables (Kozlowski, 2006).

Según Arboleda & Lopez, (2017) la planificación, decisión y acción son mejores en cooperación es decir poner en práctica la idea ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos, poniendo de manifiesto lo siguiente: Incentivar el trabajo en equipo por parte de los líderes siendo receptivos y abiertos mentalmente así como también colaborativos, interacción de los ejecutivos con el resto de la organización, inclusión del trabajo en equipo a las

políticas de la empresa y sus valores, el trabajo debe ser valorado y recompensado mediante un sistema de compensación ya delimitada, esto trata según Zelaya, (2006) que los equipos se caracterizan sobre la identificación de los logros, objetivos, aceptaciones de cada uno de sus roles, la comunicación asertiva, involucrando sentimientos afectivos, con colaboraciones recíprocas y abiertas y con una buena relación interpersonal, es decir que se requiere una alta productividad y un nivel bajo en compromisos interpersonales.

Para poder identificar que cultura de trabajo en equipo posee el personal asistencial es necesario saber qué tipo de equipos se presentan por cual las tomaremos como nuestras dimensiones dos dimensiones y tenemos que los equipos pueden ser formales e informales, en los equipos informales todos los integrantes serán ingresados de manera voluntaria o asignándolos de manera arbitraria, una vez establecidos se asignan las tareas a realizar, se establece el orden jerárquico para asignar tareas individuales y su fecha de presentación y una vez culminado se desintegra el grupo (Franco, 2014). En el caso de los equipos formales estos pueden ser temporales o permanentes, con un orden jerárquico, objetivos y normas ya establecidas razón por la cual los integrantes deben de adaptarse a las mismas (Marin, 2013).

Las características fundamentales dentro de los trabajos en equipo enmarcaran los indicadores de nuestro trabajo y son: La cohesión donde prima la unión tanto física como emocional para hacer frente a situaciones adversas en las tareas cotidianas, roles aceptados de cada integrante con respecto a las tareas, adaptabilidad a las situaciones adversas que se presenten, permeabilidad respecto a la innovación en prácticas empresariales, comunicación que debe de ser asertiva, afectividad positiva dentro del equipo y finalmente la armonía entre el interés y necesidad individual (Reza, 2005).

En el área de la salud se ha definido a la cultura organizacional como una compleja mezcla entre los saberes, narraciones, insignias, afirmaciones, conductas, modos y forma en que se expresan cada uno de los integrantes (Carrada, 2002). De acuerdo con lo descrito por Sánchez et al (2006) la cultura organizacional es establecer distinciones en las organizaciones, transmitir a los miembros una identidad clara y con sentido, dar facilidades de compromiso, dar

estabilidad al medio social de la empresa para ayudar a mantenerlos unidos y por último hacer que el mecanismo para controlar el comportamiento y las actitudes de los miembros funcione de la mejor manera.

La influencia que la cultura organizacional se ha considerado eficiente en cuanto al desarrollo de la gestión del conocimiento, comenzando desde ser el mediador el cual desempeña el cumplimiento del conocimiento individual junto con el de la empresa, logrando que este se vuelva un aprendizaje organizado con el que se puede resolver la problemática de cualquier nivel de complejidad (León et al, 2006). Esta cultura presenta una gran flexibilidad al cambio, es decir que se tiene un acceso innovador y de gran tecnología (Arana & Sanchez, 2010).

Adicionalmente se sabe que el comportamiento organizacional da facilidades para tener relaciones interpersonales, las cuales permiten interactuar a 2 personas. En el siguiente nivel, el comportamiento se lo considera de gran valor para lograr explorar que dinámicas funcionan en grupos de cantidades menores, ya sea formal o informal. Finalmente, se puede administrar estas organizaciones con sistemas internos, los cuales se fusionan entre ellos (Amaya, 2003).

El comportamiento de una persona se puede anticipar solo si se tiene experiencia frente a su manera de reaccionar, esto ocurre de igual manera en el comportamiento organizacional ya que esta estudia el funcionamiento de las organizaciones y su dinámica sabiendo que cada organización es única por lo tanto distinta una de otra, el comportamiento organizacional define entonces sus bases y sus respectivas características generales en cuanto al funcionamiento (Chiavenato, 2009).

Esto quiere decir que se lo considera el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto de la conducta existente en los individuos, grupos de individuos y estructuras dentro de las organizaciones con la finalidad de mejorar su eficacia aplicando sus conocimientos a dichas organizaciones así podemos mencionar los modelos de comportamiento organizacional que serán nuestras dimensiones en esta segunda variable: modelo de custodia, modelo autocrático, también tenemos el modelo de apoyo, modelo colegiado y

finalmente el modelo sistémico (Robbins, 2004).

El modelo de custodia que nace desde la insatisfacción, incertidumbre y frustración que los gerentes reconocen que presentan sus empleados con la prueba del modelo autócrata, hoy en día la mayoría de las empresas cumple con el objetivo de brindar una mayor seguridad a los empleados, se iniciaron programas que traten sobre bienestar social, basado específicamente en recursos de tipo económicos, los cuales se necesitan para obtener beneficios, orientándose directamente al dinero para de esta manera generar dependencia a su organización (Keith & Newstrom, 1999).

Tenemos también el modelo de apoyo donde la gerencia por medio del liderazgo origina un clima con el que se intenta de gran manera ayudar a los trabajadores en su crecimiento profesional y conseguir las cosas que puedan realizar en coordinación con la organización. Como apoyo para el empleado se lo orienta desde la gerencia, para así poder resolver la problemática que se presente en el trabajo, el modelo colegiado es de gran utilidad ya que es de gran apoyo, este se basa prácticamente en el liderazgo según (Likert, *New Patterns of Management.*, 1961).

El modelo colegiado surge de parte de la camaradería que presenten los trabajadores, dando como consecuencias un mejor sentimiento en cuanto a utilidad y necesidad por parte de los mismos, en el modelo sistémico se aplican conceptos enlazados y secuenciales, los cuales permiten conocer cómo funcionan en forma dinámica, las comunidades laborales en una empresa y finalmente el modelo autocrático se basa en el poder el cual controla la exigencia que presenta, orientando a que los empleados sigan las disposiciones emitidas por la gerencia considerando que se obedece al jefe pero que no se lo respeta, todo lo descrito anteriormente orienta a que el trabajo en equipo es la mejor decisión (Robbins, 2004).

El modelo autocrático como nuestra última dimensión está basado en el poder, el cual controla la exigencia que presenta, orientándose en la autoridad oficial y formal, la gerencia encomienda los derechos a los que lo apliquen, la gerencia asegura saber lo que forja y es por eso que los empleados deben perseguir sus disposiciones. Para ello, los trabajadores necesitan ser

presionados, y se considera que se obedece al jefe, pero no se lo respeta, sigue siendo útil en ciertas condiciones como las propias de las crisis organizacionales (Keith & Newstrom, 1999).

Las organizaciones presentan cambios radicales con los que se enfrentan a diario los administradores, exigidos por la competencia mundial la flexibilidad de los empleados, para que logren aprender a enfrentar dichos cambios que muchas veces son acelerados (Riveros, 2019). Entre los retos que siguen los administradores se observan los siguientes según (Ruges, 1997): Respuesta a la globalización es decir que para lograr un buen ambiente de trabajo las personas deberán aceptar las diferentes culturas que presente cada miembro (Barbero et al, 2002), manejo de la diversidad laboral se conoce que las organizaciones se han vuelto heterogéneas, incluyendo a personas que presenten discapacidad, homosexualidad o en adultos mayores y cada vez más son crecientes las organizaciones que desean dar más capacidad para estos grupos, con el fin de que sus administradores traten de igual forma a todos (Amparo & García-Salmones, 2010).

La mejora en cuanto a la productividad y calidad de servicios y productos que ofrecen las organizaciones, recae sobre los administradores, los cuales proporcionan programas referentes a administración de calidad (Aguirre, 1997), mejoramiento del servicio dirigido a los clientes es por esta razón que la administración debe poseer una cultura que incluya la sensibilidad de sus clientes, asegurándose que, los trabajadores proyecten sentimientos de amabilidad, cortesía, accesibilidad y un gran capacidad de respuesta inmediata ante las necesidades requeridas por sus clientes, facultar al personal es decir que los administrativos ponen a los empleados a hacerse cargo de lo que cada uno realiza.

Para que los administrativos puedan conceder el control y los empleados aprendan a asumir responsabilidades y decisiones que le convengan a su trabajo, enfrentamiento de la temporalidad se le recomienda que todos los miembros de la organización logren enfrentar de forma temporal, flexible espontánea y sin imprevisibilidad, estímulo de la innovación y el cambio para que una organización se considere exitosa se debe innovar y vencer el cambio

en el arte sino se podrían pasar del lado de la extinción (Duque, 2005), mejoramiento de la conducta ética en este proceso se conoce que los miembros confrontan éticas disyuntivas, lo cual trata de dar a conocer qué tipo de conducta es la más aceptable y cual no (Robbins, 2004).

Por lo tanto, según French & Bell, (2011) el trabajo en equipo y el comportamiento organizacional estudia el impacto de los individuos, grupos de individuos y estructuras que estos tienen dentro de las organizaciones con la finalidad de mejorar, el comportamiento organizacional se centra en toda actividad asociada al trabajo, es por esto que el trabajo en equipo y el comportamiento organizacional van de la mano relacionadas entre sí.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación cuantitativa asumió el método estadístico como la vía para obtener, representar, simplificar, analizar, interpretar y proyectar las características, variables y/o valores numéricos de una investigación o estudio para de esta manera mejorar la comprensión de su realidad y la mejor toma de decisiones, además nos brinda diversas bondades como facilitar el manejo de grandes cantidades de observaciones y a su vez también de datos en cuanto al correcto empleo de la muestra se refiere, también es de gran utilidad en el manejo de categorías deductivas e inductivas al ser transformadas en variables numéricas, maximizar también el perfil objetivo de la interpretación así como también la observación y participación del sujeto investigador en el mismo grupo investigado (Ugalde, 2013).

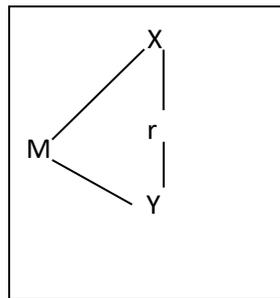
El presente trabajo de investigación es presentado como básico ya que está en búsqueda del conocimiento de la realidad y la razón de los fenómenos ocurridos, para contribuir a la sociedad y su potencial avance, además mediante este aporte se espera responder de una mejor manera a los retos de la humanidad (Rodríguez, 2020).

El diseño para este trabajo es de tipo no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, es considerado no experimental por qué se basó en recopilar los datos de las variables sin la intervención directa del investigador según el número de ocasiones en que se miden las variables de estudio (Ato et

al, 2013), es transversal por que los datos recolectados de cada variable se realizaron en un solo momento (Hernández et al, 2003).

Es correlacional ya que mide el grado en que las variables relacionan entre sí, es decir expresar el aumento o disminución en la variable 1 tiene coincidencia con un aumento o disminución en la otra variable (Veiga et al, 2008).

Diagrama:



M = Muestra de personal asistencial del prestador externo IESS de la ciudad de Guayaquil.

X = Variable cultura del trabajo en equipo.

Y = Variable comportamiento organizacional.

r = Relación

### 3.2 Variables y operacionalización

Nuestras variables en esta investigación son las siguientes:

Variable 1 denominada cultura de trabajo en equipo.

Definición conceptual de la variable cultura del trabajo en equipo: La cultura de trabajo en equipo según Blake et al, (1991) se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización, la cultura del trabajo en equipo es la que rige como se interacciona los empleados y de la misma manera el funcionamiento de la organización basado en su capital humano.

La definición operacional de la variable cultura del trabajo en equipo será evaluada bajo la técnica encuesta, su instrumento el cuestionario que trabaja las dimensiones autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas, finalmente rutina que se aplicará a el personal asistencial del prestador externo IESS, la escala de medición que se usa en este trabajo de investigación es ordinal midiendo la calidad tomando valores comprendidos del 1 al 5 siendo 1

está la nota del valor más bajo y 5 la nota con el valor más alto (Coronado, 2007).

Indicadores: ordenes y jerarquía, metas y objetivos, labores y tareas, coordinación, comunicación, roles, interacción, adaptabilidad, interés personal, poder y autoridad, resultados, conflicto y competencia, acatar ordenes, individualismo.

Variable 2 denominada comportamiento organizacional.

La definición conceptual de la variable comportamiento organizacional, se lo considera un estudio con el cual se investiga el impacto en cuanto a conducta, que existe en los individuos, grupos de individuos y estructuras dentro de una empresa, con el fin de mejorar la eficacia con respecto a la aplicación de los conocimientos en dichas organizaciones (Robbins, 2004).

La definición operacional de la variable comportamiento organizacional sera medida através de la encuesta, su instrumento a usar sera el cuestionario que trabaja las siguientes dimensiones: modelo de custodia, modelo de apoyo, modelo colegiado, modelo sistémico, modelo autocrático, la escala de medición que se usa en este trabajo de investigación es ordinal midiendo la calidad tomando valores comprendidos del 1 al 5 siendo 1 está la nota del valor más bajo y 5 la nota con el valor más alto (Coronado, 2007).

Indicadores: programas de bienestar social, reconocimientos por parte de la gerencia, orientación gerencial, participación y colaboración por parte del empleado, gerencia se orienta a una autoridad formal, los empleadores siguen ordenes, sistematización de procesos, compañerismo, generación de sentimiento de utilidad institucional por parte del empleado.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población que se va a utilizar representa un conjunto de casos, debe de ser específico, limitado y accesible, el cual será la referencia a tomar para la elección de la muestra siempre que cumpla con los criterios predeterminados es así como lo explica (Arias et al, 2016), la población del estudio está conformada por 93 trabajadores (100%) del prestador externo IESS. El personal lo conforman de la siguiente manera personal administrativo 9 (9,67%); personal asistencial conformado por médicos generales 20 (21,50), odontólogos 16 (17,20), licenciadas en enfermería 2 (2,15%), auxiliares de

enfermeria 2 (2,15%), auxiliares de odontologia 16 (17,20), ginecologos 4 (4,30%), médicos internistas 4 (4,30%), ecografistas 6 (6,46%), radiologos 6 (6,46%), farmaceuticos 2 (2,15); y finalmente personal de limpieza 6 (6,46%).

**TABLA 1: POBLACIÓN TOTAL**

<b>Grupos</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Personal administrativo</b>	9	9,67%
<b>Personal asistencial</b>	78	83,87%
<b>Personal de limpieza</b>	6	6,46%
<b>Total</b>	93	100%

Fuente: Reporte de Recursos Humanos

Criterios de inclusión: a) Personal asistencial que presta servicios dentro de la institución con relación laboral vigente al momento de la aplicación de los instrumentos y que participen de manera informada y libre.

Criterios de exclusión: a) Personal asistencial que no acudió el día de aplicación del instrumento por licencia, u otros. b) Personal asistencial que no desearon participar en el grupo muestral. c) Personal administrativo y personal de limpieza no seran incluidos dentro de este estudio.

La muestra es una parte del universo o población de la cual se lleva la investigación, según lo manifestó Lopez, (2004) la muestra en una parte o subconjunto representativo de la investigacion, para la selección de la muestra fue necesario el uso del metodo no probabilisticó quedando conformado por una suma total de 78 unidades muestrales, esta constituida por la totalidad del personal asistencial que labora en el prestador externo IESS, la cual en su mayoría está conformado por mujeres (54,05%), con un grado de instruccion secundaria completa (100%), donde encontramos que 22 tienen un tiempo menor a 1 año laborando (28,20%), 37 tienen de 1 a 5 años laborando (47,44%) y 10 tienen de 6 a 10 años laborando (24,36%), con edades que varían entre 25 y 53 años ( $x=39$  años)

El muestreo es el método que se usa en la selección de los componentes de la muestra del total de la población, en este trabajo se usó el muestreo no probabilístico de tipo intencionado porque se tomó o seleccionó de manera intencionada los individuos de la población a estudiar (Lopez, 2004).

## Unidad de análisis

<b>Características sociodemográficas</b>	<b>Características</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes (%)</b>
Edad	25 a 30	52	<b>66,67</b>
	31 a 35	12	<b>15,38</b>
	36 a 40	5	<b>6,41</b>
	41 a 45	5	<b>6,41</b>
	51 a más	2	<b>2,56</b>
Sexo	Masculino	34	45,94
	Femenino	40	54,05
Profesión u oficio	Licenciada enfermería	2	2,56
	Auxiliar en Enfermería	2	2,56
	Ginecologos	4	5,13
	Médico General	20	25,64
	Médicos radiólogos	6	7,70
	Ecografista	6	7,70
	Médicos internistas	4	5,13
	Auxiliar de odontología	16	20,51
	Odontologos	16	20,51
	Tiempo deservicio	< a 1 año	22
	1 a 5 años	37	47,44
	6 a 10 años	19	24,36
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>100,00</b>

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

En este estudio se usó la encuesta como técnica para la evaluación de ambas variables la cual es definida según Garcia et al, (1993) como la técnica

que utiliza diversos procedimientos de investigación para recoger y analizar los datos de una muestra de la que se desea explicar o describir sus características, el instrumento a usar es el cuestionario el cual es un documento que contiene un formulario de preguntas el cual se usara para la recolección de los indicadores de las variables determinados en los objetivos de la encuesta (Rojas et al, 1998).

Para medir nuestra la cultura de trabajo en equipo se diseño un cuestionario que contiene 15 preguntas adaptadas a una escala ordinal (Sierra, 1994) ya que mide ideas no numericas mediante una escala Likert, (1932) donde se debe de indicar su acuerdo o no ante una afirmacion o item que en este caso presentamos estas cinco categorias: 1 Nunca , 2 casi nunca, 3 ocasionalmente, 4 casi siempre, 5 siempre; el instrumento estuvo formado por las dimensiones de autoridad y poder, sinergia, oportunismo, produccion y tareas, rutina: ordenes y jerarquia (item 1), metas y objetivos (item 2), labores y tareas (item 3), coordinacion (item 4), comunicación (item 5), roles (item 6), interaccion (item 7), adaptabilidad (item 8), interes personal (item 9), poder y autoridad (item 10), resultados (item 11), conflictosy competencias (item 12, 13), acatar ordenes (item 14), e individualismo (item 15). (Anexo 3)

Para medir el comportamiento organizaconal se elaboro un cuestionario que contiene 12 preguntas adaptadas a una escala ordinal mediante una escala de Likert donde debe indicar su acuerdo o desacuerdo ante una afirmacion o item que en este caso presentamos estas cinco categorias: 1 Nunca , 2 casi nunca, 3 ocasionalmente, 4 casi siempre, 5 siempre; el instrumento estuvo formado por las dimensiones de: modelo de custodia, modelo de apoyo, modelos autocratico, modelo sistematico y modelo colegiado: programas de bienestar social (item 1, 2), reconocimientos por gerencia (item 3), orientacion generacional (item 4), participacion y colaboracion por parte del empleado (item 5), la gerencia se orienta a una autoridad formal (item 6), los empleadores siguen ordenes (item 7), sistemas de procesos (item 8, 9), compañerismo (item 10) y generacion de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado (item 11, 12). (Anexo 4)

La validez de este instrumento se realiza mediante una validación de juicios de expertos, la cual estuvo evaluada por 3 expertos en el tema tratado,

evaluando cada instrumento con respecto a su relevancia, coherencia, y claridad en cada ítem.

**TABLA 2: EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL ASISTENCIAL.**

<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado</b>	<b>Evaluación</b>
Paul Lorenzo Peña Asanza	Master en gestión de los servicios de salud	Aprobado con valoración de alto nivel
Astochado Granado Thalia Tatiana	Master en gestión de los servicios de salud	Aprobado con valoración de alto nivel
María Belén Cruz Moreno.	Master en salud ocupacional.	Aprobado con valoración de alto nivel

Fuente: Matriz de evaluación por juicio de expertos.

La validez es la eficacia con la que el instrumento mide lo que se pretende (Chávez, 1992), la validez de este instrumento se realiza mediante una validación de juicios de expertos, la cual fue evaluada por 4 expertos en el tema tratado, evaluando cada instrumento con respecto a su relevancia, coherencia, y claridad en cada ítem.

La confiabilidad de este instrumento fue medido con el coeficiente de alfa de Cronbach con el cual se realizó la evaluación del grado en que el mismo genera resultados similares y relacionados en un mismo individuo; en este los valores varían de 0 a 1 donde el coeficiente cero significa una confiabilidad nula, y el coeficiente 1 se considera una confiabilidad alta (Hernandez, 2003), se aplicará una prueba piloto en una muestra similar de empleados con un equivalente del 10 % de la muestra para luego medir en base a ello la confiabilidad del instrumento.

**TABLA 3: COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN PRESTADOR EXTERNO IESS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

<b>Dimensión</b>	<b>N° ítems</b>	<b>N</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Autoridad y poder</b>	5	8	,911
<b>Sinergia</b>	2	8	,626
<b>Oportunismo</b>	3	8	,740

<b>Producción y tareas</b>	3	8	,949
<b>Rutina</b>	2	8	,693
<b>Cultura de trabajo en equipo</b>	15	8	,960

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S<sup>2</sup>: Varianza;  $\alpha$ : Alfa de Cronbach

En la tabla 3 se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala Cultura de trabajo en equipo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 8 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la variable global Cultura de trabajo en equipo ( $\alpha = .960$ ), como en las dimensión autoridad y poder ( $\alpha = .911$ ), sinergia ( $\alpha = .626$ ), oportunidad ( $\alpha = .740$ ), producción y tareas ( $\alpha = .949$ ), rutina ( $\alpha = .693$ ) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

**TABLA 4: COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE UN PRESTADOR EXTERNO IESS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

<b>Dimensión</b>	<b>N° ítems</b>	<b>N</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Modelo de custodia</b>	3	8	,745
<b>Modelo de apoyo</b>	2	8	,932
<b>Modelo autocrático</b>	2	8	,957
<b>Modelo sistémico</b>	2	8	,927
<b>Modelo Colegiado</b>	3	8	,945
<b>Comportamiento Organizacional</b>	12	8	,976

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto;  $\alpha$ : Alfa de Cronbach

En la tabla 4. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala comportamiento organizacional mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 8 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la variable global comportamiento organizacional ( $\alpha = .976$ ), como en las dimensiones modelo de custodia ( $\alpha = .745$ ), modelo de apoyo ( $\alpha = .932$ ), modelo autocrático ( $\alpha = .957$ ), modelo

sistémico ( $\alpha = .927$ ), modelo colegiado ( $\alpha = .945$ ) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

### 3.5 Procedimiento

Los procedimientos que se usarán son los siguientes: Formulación de cuestionario y adaptación al área, validación del contenido mediante juicio de expertos, permisos y autorización por parte de gerencia para aplicar la encuesta al personal, especificando el fin del estudio, se solicitó permiso a los empleados específicos, donde aceptan de manera verbal la misma y su cumplimiento, aplicación de la prueba piloto, informando que toda la información proporcionada hacia el encuestador es de forma anónima, determinar el tamaño de la muestra, se coordinó la aplicación del instrumento, se aplicó los cuestionarios dando instrucciones y orientaciones a el personal aplicado, recolección de los datos, organización de la misma para ser analizada de una forma estadística, salvaguardando los resultados obtenidos.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

El método a utilizar en el análisis de los datos se realizará mediante el tratamiento de los mismos en una base de datos anónima y codificada con el programa SPSS los datos administrados de la institución y del estudio piloto serán usados para estimar la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios con el programa.

### 3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos usados en esta investigación son: el consentimiento previo de manera verbal el cual cumplió con la normatividad ética, asimismo para realizar la siguiente investigación fue revisada por parte del tutor y aprobada por parte de las autoridades de la institución en donde se aplicó el mismo, estará sustentada con base en documentaciones académicas que nos garanticen la originalidad del estudio, respeto a la autoría y la divulgación de la misma con fines académicos.

## **IV. RESULTADOS**

El Objetivo general de este estudio es determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021, así como los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la

relación que existe entre las dimensiones del comportamiento organizacional y la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo, 2) identificar la relación que existe entre las dimensiones del comportamiento organizacional y la sinergia de la cultura de trabajo en equipo, 3) determinar la relación que existe entre las dimensiones del comportamiento organizacional y la dimensión oportunismo de la cultura de trabajo en equipo, 4) determinar la relación que existe entre las dimensiones del comportamiento organizacional y la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo, 5) determinar la relación que existe entre las dimensiones del comportamiento organizacional y la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo, cada uno de los cuales presenta sus hipótesis específicas.

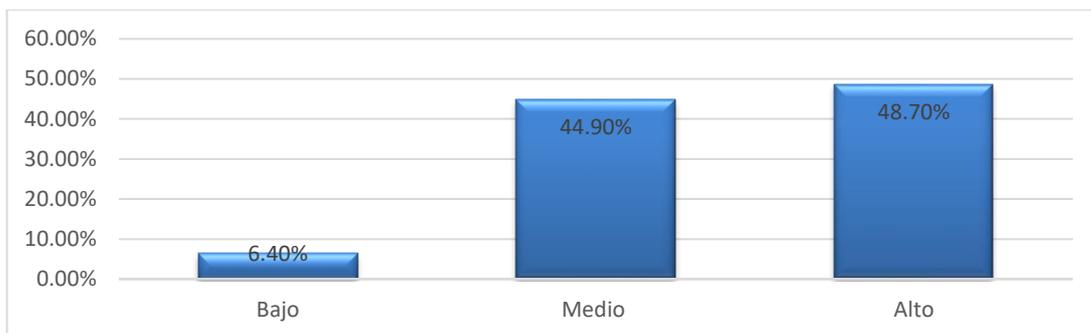
Para tener una verdadera fiabilidad en los cálculos de los resultados, estos datos se procesaron en el programa estadístico IBM SPSS Vers. 22.0 y Microsoft Office- Excel 2016. Para el análisis estadístico inferencial se usó en ambas variables los siguientes aspectos, a que estas variables son cualitativas y son de una escala ordinal, se tomó la decisión de aplicar la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra mayor de 50) la cual fue menor de 0.05, entonces esto nos indica que los datos no tienen una distribución normal es decir no normal, por lo cual para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho Serman, a continuación, se presenta los resultados encontrados en nuestra investigación.

***TABLA 5: NIVEL DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL.***

	F	%
Bajo	5	6.4
Medio	35	44.9
Alto	38	48.7

Fuente: Cuestionario de cultura de trabajo en equipo aplicado al personal asistencial

***FIGURA 1: NIVEL DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.***



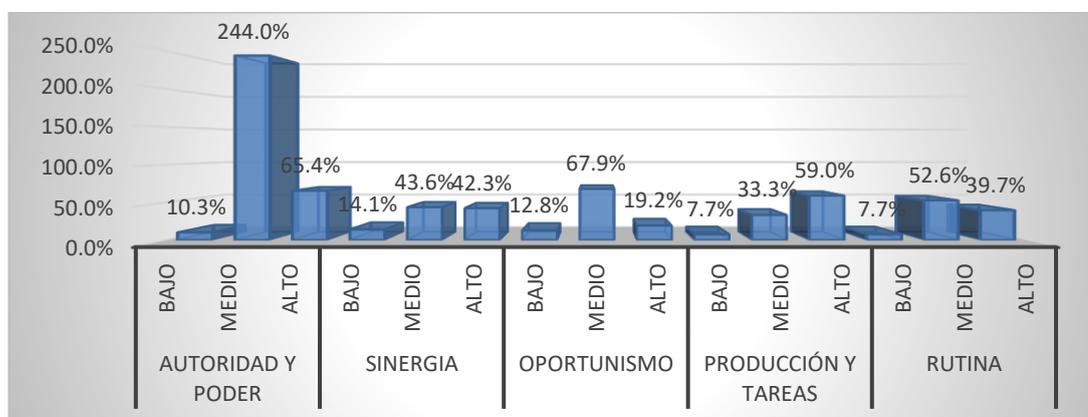
En la tabla 5 figura 1, respecto al nivel de cultura de trabajo en equipo se asevera que existe una predominancia del nivel alto (48,7%) de cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial dentro del prestador externo, seguido de un nivel medio (44,9%) y bajo (6,4%).

**TABLA 6: NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.**

Variable/ dimensiones	Baja		Medio		Alta	
	N°	%	N°	%	N°	%
Autoridad y poder	8	10.3	19	24.4	51	65.4
Sinergia	11	14.1	34	43.6	33	42.3
Oportunismo	10	12.8	53	67.9	15	19.2
Producción y tareas	6	7.7	26	33.3	46	59.0
Rutina	6	7.7	41	52.6	31	39.7

Fuente: Cuestionario de cultura de trabajo en equipo en personal asistencial.

**FIGURA 2: NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.**



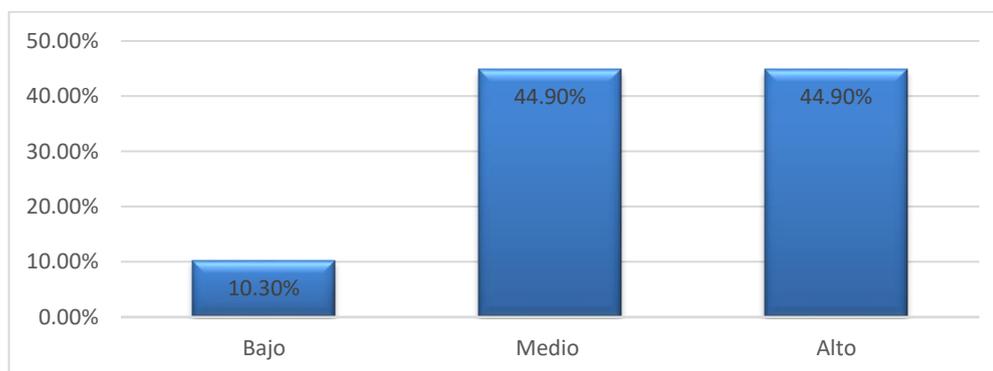
En relación, a los resultados que se notan en la tabla 6 figura 2 el nivel medio es el que más predomina en las dimensiones de la cultura de trabajo en equipo, tanto en Sinergia (43.6%), en Oportunismo (67.9%), y en Rutina (52.6%). por otro lado, el nivel alto predomina en Producción y tareas (59%) al igual en la dimensión Autoridad y poder (65.4%). Finalmente, se presenta que, el nivel bajo es el de menor predominancia en todas las dimensiones de la variable.

**TABLA 7: NIVEL DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

	F	%
Bajo	8	10.3
Medio	35	44.9
Alto	35	44.9

Fuente: Cuestionario de comportamiento organizacional.

**FIGURA 3: NIVEL DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**



En la tabla 7 figura 3, respecto al nivel de comportamiento organizacional se puede constatar que existe una igualdad en un nivel medio y alto (44,9%) de cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial dentro del prestador externo, seguido de un nivel bajo (10,3%).

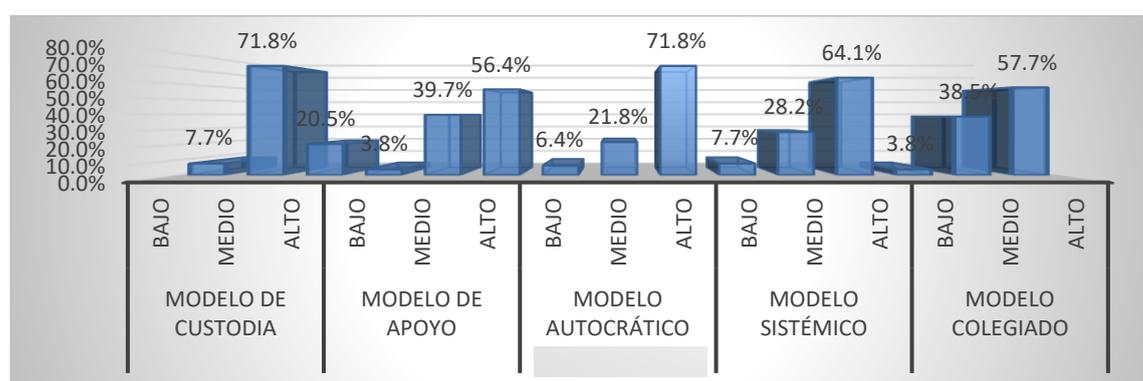
**TABLA 8: NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

Variable/ dimensiones	Baja		Medio		Alta	
	N°	%	N°	%	N°	%

Modelo de custodia	6	7.7	56	71.8	16	20.5
Modelo de apoyo	3	3.8	31	39.7	44	56.4
Modelo autocrático	5	6.4	17	21.8	56	71.8
Modelo sistémico	6	7.7	22	28.2	50	64.1
Modelo colegiado	3	3.8	30	38.5	45	57.7

Fuente: Cuestionario de comportamiento organizacional.

**FIGURA 4: NIVEL DE LAS DIMENSIONES DE LA COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**



Con respecto, a los resultados que se observan en la tabla 8 figura 4 el nivel alto es el que más predomina en las dimensiones de comportamiento organizacional, en modelo de apoyo con el 56.4%, en Modelo autocrático Oportunismo con el 71.8%, en el Modelo sistémico con el 64.1% y en el modelo colegiado con el 57.7%. por otro lado, el nivel medio es el que más predomina en la dimensión Modelo de custodia con el 71.8%, finalmente, se observa que, el nivel bajo es el que menos predomina en todas las dimensiones de la variable.

**TABLA 9: NIVEL DE RELACIÓN ENTRE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL CENTRO MÉDICO Y LA CULTURA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL AÑO 2021.**

Comportamiento Organizacional		cultura del trabajo en equipo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	F	3	2	1	6
	%	3,8%	2,6%	1,3%	7,7%
Medio	F	1	25	8	34

	%	1,3%	32,1%	10,3%	43,6%
Alto	F	4	9	25	38
	%	5,1%	11,5%	32,1%	48,7%
Total	F	8	36	34	78
	%	10,3%	46,2%	43,6%	100,0%

Fuente: Instrumentos aplicados al personal asistencial en la ciudad de Guayaquil.

Los resultados observados en la tabla 9 muestran una tendencia alta, con 48.7% en el comportamiento organizacional según la evaluación realizada al personal asistencial en la ciudad de Guayaquil. Respecto a la cultura del trabajo en equipo el nivel que más predomina es el medio con el 46.2%.

Por otro lado, se nota que el 32.1% del personal asistencial con niveles altos de cultura del trabajo en equipo poseen niveles altos con respecto a su Comportamiento Organizacional. También, el 3.8% del personal asistencial con niveles bajos de cultura del trabajo en equipo ostentan niveles bajos con respecto a su Comportamiento Organizacional.

#### Comprobación de hipótesis

El objetivo general es determinar la relación existe entre la cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

Hipótesis general:

Ha: Existe relación directa entre la cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

Ho: No existe relación directa entre la cultura de trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

**TABLA 10: CORRELACION DE LAS VARIABLES CULTURA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

	Estadístico	Gl	Sig.	Decisión
Autoridad y poder	,153	78	,000	No normal

Sinergia	,132	78	,002	No normal
Oportunismo	,149	78	,000	No normal
Producción y tareas	,195	78	,000	No normal
Rutina	,244	78	,000	No normal
Cultura Trabajo en equipo	,182	78	,000	No normal
Modelo de custodia	,155	78	,000	No normal
Modelo de apoyo	,200	78	,000	No normal
Modelo autocrático	,223	78	,000	No normal
Modelo sistémico	,211	78	,000	No normal
Modelo colegiado	,155	78	,000	No normal
Comportamiento Organizacional	,142	78	,001	No normal

Ho: Las puntuaciones de la cultura del trabajo en equipo y el Comportamiento Organizacional presentan una distribución normal

Ha: Las puntuaciones de la cultura del trabajo en equipo y el Comportamiento Organizacional no presentan una distribución normal

Criterios de decisión estadística

Si  $p < .05$ : Se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Si  $p > .05$ : Se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

#### **Decisión estadística:**

Se rechaza la Ho en las variables cultura del trabajo en equipo y el Comportamiento Organizacional; con todas sus dimensiones y se acepta la Ha.

**Interpretación:** En el análisis inferencial del Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de Cultura del trabajo en equipo (,000) y Comportamiento Organizacional (,001) con todas sus dimensiones de ambas variables se encontró un  $p\text{-valor} < .05$ , lo que significa que se rechaza la Ho, dado que los datos provienen de una distribución no normal. Por lo tanto, esto significa que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables y las dimensiones de cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

### Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo del personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

**TABLA 11: CORRELACIÓN RHO DE SPERMAN ENTRE CULTURA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

		Cultura del	Comportamiento
		trabajo en	Organizacional
Rho de Spearman		equipo	
cultura del trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
	Sig. (bilateral)	,	,000
	N	78	78

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05

Fuente: Software estadístico SPSS 22

En la tabla 11 se presenta que el valor de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo (,000), lo cual indica que si existe relación entre el comportamiento organizacional del prestador externo y la cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

### Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación relación entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Ho: No existe una relación entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

**TABLA 12: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN AUTORIDAD Y PODER DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LAS DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Rho de Spearman	Comportamiento Organizacional
-----------------	-------------------------------

			Custodia	Apoyo	Autocrático	Sistémico	Colegiado
Cultura del trabajo en equipo	Autoridad	R	,378**	,379**	,590**	,492**	,590**
	y poder	P	,001	,001	,000	,000	,000
		N	78	78	78	78	78

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,05

Con respecto a los resultados de la tabla 12, se puede ver que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo ( $p < 0.01$ ) entre la dimensión Autoridad y poder con las dimensiones del comportamiento organizacional. Esto nos indica que evidentemente existe relación directa entre dichas dimensiones.

#### Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

#### Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Ho: No existe una relación entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

**TABLA 13: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN SINERGIA DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LAS DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

		Comportamiento organizacional				
Rho de Spearman		Custodia	Apoyo	Autocrático	Sistémico	Colegiado
Sinergia	R	,361**	,318**	,437**	,337**	,440**
	P	,001	,005	,000	,003	,000
	N	78	78	78	78	78

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,05

Nota. Instrumentos aplicados al personal asistencial en la ciudad de Guayaquil

Con respecto a los resultados de la tabla 13, nos presenta que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo ( $p < 0.01$ ) entre la dimensión Sinergia con las dimensiones del comportamiento organizacional. Indicándonos una relación directa entre dichas dimensiones.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión oportunismo de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación entre la dimensión oportunismo de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Ho: No hay una relación entre la dimensión oportunismo de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

**TABLA 14: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN OPORTUNISMO DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LAS DIMENSIONES COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

Rho de Spearman	Comportamiento organizacional				
	Custodia	Apoyo	Autocrático	Sistémico	Colegiado
Oportunismo R	,209	,303**	,273*	,230*	,256*
P	,067	,007	,015	,043	,024
N	78	78	78	78	78

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,05

Nota. Instrumentos aplicados al personal asistencial en la ciudad de Guayaquil

Con respecto a los resultados de la tabla 14, observamos aquí que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo ( $p < 0.01$ ) y significativo ( $p < 0.05$ ) entre la dimensión oportunismo con las dimensiones del comportamiento organizacional, lo cual nos indica una relación directa entre dichas dimensiones y con la dimensión custodia del comportamiento organizacional no existe relación ( $p > 0.05$ )

### Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 4:

Hi: Existe relación entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Ho: No hay una relación entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

**TABLA 15: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN PRODUCCIÓN Y TAREAS DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LAS DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

Rho de Spearman	Comportamiento organizacional					
		Custodia	Apoyo	Autocrático	Sistémico	Colegiado
Producción y tareas	R	,216	,313**	,358**	,216	,343**
	p	,057	,005	,001	,058	,002
	N	78	78	78	78	78

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,05

Nota. Instrumentos aplicados al personal asistencial en la ciudad de Guayaquil

En correspondencia a los resultados de la tabla 15, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo ( $p < 0.01$ ) entre la dimensión producción y tareas con las dimensiones del comportamiento organizacional. Quedando en evidencia la relación directa entre dichas dimensiones.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Hipótesis específica 5:

Hi: Existe relación entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

Ho: No hay una relación entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional.

**TABLA 16: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN RUTINA DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LAS DIMENSIONES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

Rho de Spearman	comportamiento organizacional					
		Custodia	Apoyo	Autocrático	Sistémico	Colegiado
Rutina	r	,097	,363**	,338**	,201	,268*
	p	,399	,001	,002	,077	,018
	N	78	78	78	78	78

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,05

Nota. Instrumentos aplicados al personal asistencial en la ciudad de Guayaquil

En correspondencia a los resultados de la tabla 16, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo ( $p < 0.01$ ) entre la

dimensión rutina con las dimensiones del comportamiento organizacional. Esto indica que existe relación directa entre dichas dimensiones y con Respecto con la dimensión custodia y sistémico del comportamiento organizacional no existe relación ( $p > 0.05$ ).

## **V. DISCUSION.**

En la presente investigación se buscó determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo del personal asistencial y el comportamiento organizacional de un prestador externo IESS Guayaquil 2021. Se presenta a continuación la discusión entre hallazgo propios y el de otros estudios, los mismos que servirán como información fidedigna y preeminencia mediante las diferencias o similitudes, aportaciones y limitaciones empíricas, en donde se constata que la correlación entre comportamiento organizacional y la cultura de trabajo en equipo es altamente significativa.

En el objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo del personal asistencial y el comportamiento organizacional de un prestador externo IESS Guayaquil 2021, encontrándose correlación significativa en ambas variables estudiadas, esto implica que el comportamiento organizacional del personal influye de manera directa en la cultura de trabajo en equipo que presenta el personal con el fin de mejorar la eficacia dentro de la organización aplicando sus conocimientos, los resultados que se encontraron se contraponen a los de Riveros, (2019) en su estudio donde el autor concluye que no existe relación en ambos aspectos evaluados ya que existen sentimientos de inseguridad, insatisfacción, sensación de compañerismo casi nula por parte de la dirección por lo cual esta no beneficia a la institución, a diferencia de el estudio realizado por (Aguilar, 2016) donde se concluye que efectivamente si existe una relación favoreciendo así el propósito institucional por medio de la interacción de sus integrantes.

En base a la teoría de Amaya (2003) el comportamiento organizacional da facilidades para tener relaciones interpersonales, las cuales permiten interactuar entre ellas, el comportamiento se lo considera de gran valor para lograr explorar que dinámicas funcionan en grupos de cantidades menores es decir su trabajo en equipo, ya sea formal ó informal, finalmente, se puede administrar estas organizaciones con sistemas internos, los cuales se fusionan

entre ellos. El comportamiento de una persona se puede anticipar solo si se tiene experiencia frente a su manera de reaccionar, como ocurre en el comportamiento organizacional estudiando el funcionamiento de las organizaciones y su dinámica sabiendo que cada organización es única por lo tanto distinta una de otra, el comportamiento organizacional define entonces sus bases y sus respectivas características generales en cuanto al funcionamiento (Chiavenato, 2009). El comportamiento organizacional investiga el impacto en cuanto a conducta que existe en los individuos, grupos de individuos y estructuras dentro de las organizaciones con el fin de mejorar la eficacia aplicando sus conocimientos a dichas organizaciones (Robbins, 2004).

En cuanto al nivel de comportamiento organizacional del personal es alto con respecto a su cultura de trabajo en equipo alineándose al orden jerárquico con una interacción mínima, donde el aporte de sus destrezas y habilidades en conjunto es mayor adaptándose a la situación que se les presente, generando una competencia en la rutina que beneficia a la institución.

Por otro lado con respecto al objetivo específico número uno que es determinar la relación que existe entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se demuestra correlación significativa, esto implica que el uso de modelo de custodia, modelo autocrático, modelo de apoyo, modelo sistémico y modelo colegiado tienen una predominancia significativa en la dimensión autoridad y poder caracterizada por el acoplamiento a las órdenes jerárquicas con una mínima coordinación y comunicación entre el personal, se encuentran una gran coincidencia con lo encontrando en el trabajo de Juarez, (2018) en su trabajo comportamiento organizacional entre los trabajadores del segundo nivel de atención, donde la dimensión de participación es la de menor frecuencia, y en los subcomponentes de menor frecuencia encontramos el reconocimiento al trabajo y el involucramiento al cambio, es decir que el liderazgo y la motivación se inclinan como una relación buena hacia el comportamiento organizacional el cual influye de gran manera en la adaptación respecto a los mandos, así como también se contrapone a un estudio vietnamita realizado en un hospital donde se asoció los tipos de comportamiento organización al liderazgo y satisfacción laboral concluyendo

que la cultura jerárquica influye de manera negativa sobre el liderazgo en la relaciones entre el personal, también señala que los directivos deben de conocer el tipo de cultura organizacional de la institución para mayor facilidad y adaptabilidad al cambio dando mejores resultados (Tran, 2020)

La autoridad y poder se basa en un orden jerárquico que emite órdenes y que los de un menor rango deben de acatar, donde se establecen metas y objetivos para posteriormente plantear las tareas y labores manteniendo una interacción rígida con una coordinación y comunicación mínima (Blake et al, 1991), la mejora en cuanto productividad y calidad de servicios y productos que ofrecen las organizaciones, recae sobre los administradores es decir responde a él orden jerárquico, los cuales proporcionan programas referentes a administración de calidad (Aguirre, 1997).

Respecto a el objetivo específico número dos que es identificar la relación que existe entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se demuestra correlación significativa, esto implica que el uso de modelo de custodia, modelo autocrático, modelo de apoyo, modelo sistémico y modelo colegiado tienen una predominancia significativa en la dimensión sinergia caracterizada por el respeto a los roles e interacciones resultando un aporte en conjunto mayor que el individual, se encuentra una coincidencia grande con los resultados de Arboleda & Lopez, (2017) su trabajo de cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud de acuerdo a lo relatado por los expertos, se evidencia que una gran parte de los empleados de estas instituciones manifiestan que la comunicación e interacción con los jefes y compañeros de trabajo generó cambios positivos en el desarrollo institucional.

La Sinergia es la acción mutua que realizan los empleados aportando sus destrezas, conocimientos, habilidades, etcétera, respetando unos a otros y resultando un aporte conjunto mayor al individual, todos asumen un rol acorde a su visión dentro de la organización (Blake et al, 1991), La sinergia organizacional hace referencia a las acciones y concentración empleada en la empresa para de esta manera lograr una mayor y mejor utilización de todos los recursos que se posee con el fin de generar un desempeño óptimo y mejorado

conllevarlo a una mayor competitividad (Merlano, 2011).

Respecto a el objetivo específico número tres que es identificar la relación que existe entre la dimensión oportunidad de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se demuestra correlación significativa, esto implica que el uso de modelo autocrático, modelo de apoyo y modelo sistémico tienen una predominancia significativa en la dimensión oportunidad y que con la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional no existe relación caracterizada por el reconocimiento de la gerencia y los programas de bienestar social se encuentran por debajo del interés grupal influyendo en el desempeño laboral, encontrando coincidencia en los resultados de Gutierrez, (2017) en su investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo, donde se expresa una marcada relación entre el desempeño organizacional y el clima organizacional en el personal el cual se ve influenciada una sobre la otra y visceversa, demostrando así una influencia sobre el desempeño laboral grupal.

Respecto a el objetivo específico número cuatro que es identificar la relación que existe entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se demuestra correlación significativa, esto implica que el uso de modelo de custodia, modelo autocrático, modelo de apoyo, modelo sistémico y modelo colegiado tienen una predominancia significativa en la dimensión producción y tareas, caracterizada por el interés personal y grupal por los resultados está por encima del de la gente generando posibles conflictos o un ambiente de competencia, donde no se encuentra coincidencia en los resultados de Gonzales, (2018) en su trabajo de cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred, la cual tuvo como resultado que la cultura organizacional no tiene relación con el desempeño laboral disminuyendo así su producción, que a su vez si se encontro coincidencia en los resultados de Gutierrez, (2017) en su investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal, donde se expresa una relación marcada entre el desempeño organizacional y el clima organizacional en el personal, la cual se ve influenciada una sobre la otra y visceversa.

Milkovich & Boudrem, (1994) hacen referencia a que el desempeño laboral

en el personal basado mediante cualidades, capacidades y destrezas que se interrelacionan en el desarrollo del trabajo grupal y la institución, derivan en la generación de acciones o comportamientos del trabajador que podrían afectar los objetivos de producción y resultados generando cambios en la organización.

Con respecto al objetivo específico número cinco que es determinar la relación que existe entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se demuestra correlación significativa, esto implica que el uso de modelo autocrático, modelo de apoyo y modelo colegiado tienen una predominancia significativa en la dimensión rutina, y con respecto a la dimensión custodia y sistémico del comportamiento organizacional no existe relación, caracterizada por centrarse en lo individual y se ve disminuida su capacidad de acatar órdenes, no se encontro coincidencia con los resultados de Juarez, (2018) en su trabajo Comportamiento organizacional entre los trabajadores del segundo nivel de atención donde la dimension de participacion es la de menor frecuencia, y en los subcomponentes de menor frecuencia encontramos el reconocimiento al trabajo y el involucramiento al cambio, es decir que el liderazgo y la motivacion se inclinan como una relacion buena hacia el comportamiento organizacional el cual influye de gran manera en la adaptacion respecto a los mandos.

## **VI. CONCLUSION.**

1. Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo del personal asistencia y el comportamiento organizacional de un prestador externo IESS Guayaquil 2021, el valor de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman es altamente significativo, lo que indica de que existe relación entre la cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial y el comportamiento organizacional del prestador externo en la ciudad de Guayaquil 2021.
2. Existe relación entre la dimensión autoridad y poder de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo, entre la dimensión autoridad y

poder con las dimensiones del comportamiento organizacional.

3. Existe relación entre la sinergia de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo entre la dimensión Sinergia con las dimensiones del comportamiento organizacional.
4. Existe relación entre la dimensión oportunismo de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo y significativo entre la dimensión oportunismo con las dimensiones del comportamiento organizacional.
5. Existe relación entre la dimensión producción y tareas de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo entre la dimensión producción y tareas con las dimensiones del comportamiento organizacional.
6. Existe relación entre la dimensión rutina de la cultura de trabajo en equipo y las dimensiones del comportamiento organizacional, se observa que el valor de la prueba Rho de Spearman es altamente significativo entre la dimensión rutina con las dimensiones del comportamiento organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

Se recomienda mejorar el nivel de comportamiento organizacional y fomentar una cultura de trabajo en equipo en base a los grupos que se encuentran ya implantados dentro del establecimiento.

1. Se sugiere al departamento de gerencia implantar más y mejores programas de bienestar social para el empleado.
2. Se recomienda a recursos humanos y gerencia realizar el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores.

3. Es importante tomar en cuenta por parte de recursos humanos y dirección el brindar herramientas de adaptabilidad, acatar ordenes jerárquicas.
4. Se sugiere a el departamento de recursos humanos y gerencia brindar las herramientas necesarias para reforzar el trabajo en equipo y evitar el individualismo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. *Universidad Rafael Landívar*.  
<https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F186.151.197.48%2Ftesisortiz%2F2016%2F05%2F43%2FAguilar-Hector.pdf&clen=2870292&chunk=true>
- Aguirre, H. (1997). Administración de la calidad de la atención médica. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*, 35(4), 257-264. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F662%2F66276215.pdf&clen=216192>
- Amaya, G. (2003). *Plan de capacitación*. Obtenido de Sistema nacional de garantía juvenil.:  
<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ehu.es%2Fdocuments%2F1432750%2F5313396%2FPICE%2B-%2BGu%25C3%25ADa%2Bdel%2BPlan%2Bde%2BCapacitaci%25C3%25B3n.pdf%2Fa35fe37e-ddfe-491e-8795-ead3233bf5cb%3Ft%3D14580513>
- Amparo, O., & García-Salmones, L. (2010). El impacto del tamaño y la diversidad en los procesos y resultados grupales. *Psicothema*, 22(1), 137-142.  
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72712699022>
- Arana, L., & Sanchez, S. (2010). La Gestión del Conocimiento. El papel de la cultura organizativa. *Formación y Desarrollo, Instituto Andaluz de Tecnología*, 50-62.  
[https://doi.org/http://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/GCGC\\_2010/PapersPdf/LA933HT.pdf](https://doi.org/http://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/GCGC_2010/PapersPdf/LA933HT.pdf)
- Arboleda, G., & Lopez, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de la Salud.*, 15(2), 247-258.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), pp. 201-206.  
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.  
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Avendaño, C. M. (1996). Liderazgo y comunicación en la Organización Social. *Universidad de Chile*.
- Barbero, López, & Jaramillo. (2002). Cultura y globalización. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 20(2), 15. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frep.positorio.unal.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2Funal%2F2894%2F01PREL01.pdf%3Fsequence%3D3%26isAllowed%3Dy&clen=1179342>

- Blake, R. (1898). Como trabajar en equipo : una teoria para impulsar la productividad de su grupo empresarial. *Universidad de la República, Uruguay*, 202. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fbiblioteca2.ucab.edu.ve%2Fanexos%2Fbiblioteca%2Fmarc%2Ftexto%2FAAR4819.pdf&clen=705447&chunk=true>
- Blake, R., Mouton, J., & McCanse, A. (1991.). *La estrategia para el cambio organizacional*. Addison-Wesley Iberoamericana.  
<https://doi.org/https://es.scribd.com/document/431779183/Horizonte-Institucional>
- Bustamante, M. U. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales volumen 31*, 432-440.
- Calderon Romero, C. M. (25 de Mayo de 2017). *Cultura organizacional en el Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Nacional de Colombia: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/59807>
- Carrada, T. (2002). La cultura organizacional en los sistemas de salud ¿Por qué estudiar la cultura? *Rev Med Intituto Mexicano del Seguro Social*, 40(3), 203-211. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.medigraphic.com%2Fpdfs%2Fimss%2Fim-2002%2Fim023e.pdf&clen=147128&chunk=true>
- Chávez, N. (1992). *Introducción a la investigación educativa*. Coordinación del Estado Zulia.  
<https://doi.org/https://isbn.cloud/9789802962815/introduccion-a-la-investigacion-educativa/>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. *Mc Graw Hill*, 2(1).  
[https://doi.org/https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://doi.org/https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- Coronado, J. (2007). ESCALAS DE MEDICIÓN. *Paradigmas*, 2(2), 104 -125.  
[https://doi.org/file:///C:/Users/user5/Downloads/Dialnet-EscalasDeMedicion-4942056%20\(3\).pdf](https://doi.org/file:///C:/Users/user5/Downloads/Dialnet-EscalasDeMedicion-4942056%20(3).pdf)
- Duque, E. (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *INNOVAR.*, 15(25), 6480.  
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802505>
- Franco. (20 de Octubre de 2014). *Procesos Administrativos: manejo de equipos*. Recuperado el 01 de 11 de 2021, de Inteligencia de negocios:  
<http://inteligenciadenegocioutn.blogspot.mx/2014/10/manejo-de-equipos.html>
- French, W., & Bell, C. (2011). *Desarrollo organizacional transformación y administración efectiva del cambio*. México DF, México: McGraw-Hill.
- Garcia, M., Ibañez, J., & Alvira, F. (1993). La encuesta. En *El analisis de la realidad social: Metodos y tecnicas de Investigacion*. (págs. 70-141). Alianza Universidad Textos.
- Gomez, J., Villareal, F., & Castañeda, V. (2015). Diagnostico de la Cultura Organizacional en un Hospital Publico gande de la ciudad de Durango, Mexico. *XIX Congreso Internacional de*

*Investigación en Ciencias Administrativas*. Durango: INVESTIGACION EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. [https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Ffacacia.org.mx%2Fbusqueda%2Fpdf%2FDIAGNOSTICO\\_DE\\_LA\\_CULTURA\\_ORGANIZACIONAL\\_EN\\_UN\\_HOSPITAL\\_GRANDE\\_DE\\_LA\\_CIUADAD\\_DE\\_DURANGO\\_\\_MEXICO.pdf&chunk=true](https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Ffacacia.org.mx%2Fbusqueda%2Fpdf%2FDIAGNOSTICO_DE_LA_CULTURA_ORGANIZACIONAL_EN_UN_HOSPITAL_GRANDE_DE_LA_CIUADAD_DE_DURANGO__MEXICO.pdf&chunk=true)

Gonzales Alarcón, D. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred, San Juan de Miraflores 2017. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/12551>

Gutierrez, C. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017. *La referencia*. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/11787>

Herdoiza, Z. (02 de Julio de 2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo*. <https://doi.org/http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>

Hernandez, M. (. (2003). Assessing tacit knowledge transfer and dimensions of a learning environment in Colombian businesses. *Advances in Developing Human Resources.*, 5(2), 215-221. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/1523422303005002009>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Interamericana, 3ªed pagina 278 - 284. <https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F191.86.244%2Fceis%2Fregistro%2FMetodolog%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520Investigaci%25C3%25B3n%2520SAMPLERI.pdf&chunk=true>

Hidalgo, I. (10 de 06 de 2019). *Síndrome burnout y comportamiento organizacional del personal médico en un Centro de Salud – San Juan de Lurigancho, Lima – 2019*. Obtenido de Repositorio ucv: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38679>

Juarez, S. (2018). Comportamiento organizacional entre los trabajadores del Hospital General La Villa hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana Salud Pública volumen 44*, 44(4), 97-111. <https://doi.org/https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84994>

Keith, D., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 13 edición. Mc Graw Hill. <https://doi.org/https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnhZG1vbnZub3Zlbn98Z3g6MWFInZl0MGFIZDU0ZDVlYg>

Kozlowski, S. I. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7., 77-124.

León M, P. G. (2006). Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. *Revista Académica Centro Nacional de Información en Ciencias Médicas de Cuba (ACIMED)*, 14(2). <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v14n2/aci08206.pdf>

Likert, R. (1932). En *A technique for the measurement of attitude*. (págs. 5-55.). Archives of Psychology.

- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill Book Company.  
<https://doi.org/http://www.sci epub.com/reference/219103>
- Lopez, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 9(8).  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/sciELO.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es](https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/sciELO.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es).
- Loyaga, C. (2019). Habilidades sociales relacionado con la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco-ESSALUD 2019 .  
*Repositorio UCV*.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37560>
- Marin, J. &. (2013). *Los grupos en las empresas*. . Obtenido de Universidad Politécnica de Valencia.: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.upv.es%2Fi.grup%2Frepositorio%2Fown%2FCL\_2013-Marin-Garcia%25202001%2520Los%2520grupos%2520en%2520la%2520empresa.pdf&clen=60730&chunk=true
- Maslow. (1943). Teoria de las necesidades basicas y de la escencia humana. En Maslow, *Psicologia transpersonal* (págs. 73-129).
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública* , 16(29), 23-33. <https://doi.org/http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/483>
- Moreta Herrera, C. R. (2018). Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*.  
<https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28300>
- Perez, C. (27 de Junio de 2017). *Plan para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional*. Obtenido de Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables:  
<https://www.recursoyenergia.gob.ec/plan-para-mejorar-el-clima-laboral-y-la-cultura-organizacional-2017/>
- Pilar Adrizola, f. L. (2019). Percepcion del clima organizacional en atencion primaria de la salud en la region del Maule, Chile. *Revista empresarial*, 13(1), 13-21.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021662>
- Reza, J. (2005). *Equipos de trabajo efectivos y altamente productivos*. Panorama Editorial .  
<https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FgCX2JTK8t4C&oi=fnd&pg=PA5&dq=Equipos+++trabajo+++efectivos+++y+++altamente+++productivos+++reza+jesus+&ots=gCD1tNspvD&sig=e8v2V6QuuCXIGTXAoNCnKAjLgv0#v=onepage&q=Equipos%20%20de%20%20trabajo%20%20efectivos%20%20y%20>
- Riveros. (2019). Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el centro de salud Nuevo Occoro 2017. *Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica*.  
<https://doi.org/http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3114>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion .  
[https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=robbins+comportamiento+organizacional&ots=YL6b9is5\\_e&sig=tkcUqMAMB4\\_6\\_aZC-mc1Wa3J-1o#v=onepage&q=robbins%20comportamiento%20organizacional&f=false](https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=robbins+comportamiento+organizacional&ots=YL6b9is5_e&sig=tkcUqMAMB4_6_aZC-mc1Wa3J-1o#v=onepage&q=robbins%20comportamiento%20organizacional&f=false)
- Rodriguez, D. (17 de Septiembre de 2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Obtenido de Lifer: <https://www.lifer.com/investigacion-basica/>
- Rojas, A., Fernandez, & Perez, C. (1998). Elaboracion del cuestionario. En *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teoricos y aspectos practicos*. (págs. 40-115). Editorial Sintesis.
- Rosales, C. V. (2014). *Trabajo en equipo en las instituciones de salud: conceptos y herramientas para su desarrollo*. Recuperado el 14 de 10 de 2021, de <https://campusvirtualesp.org/pluginfile.%20%281%29.pdf>.
- Ruges, M. (1997). Administración de la capacitación. En *Serie la capacitación efectiva* (pág. 122). Mc Graw-Hill.
- Sánchez J, T. B. (2006). Cultura organizacional Desentrañando vericuetos. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 374-397.  
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62310304>
- Santiña, M. (29 de Julio de 2019). *La Evolución de la Calidad Asistencial en el sector salud*. Recuperado el 16 de Octubre de 2021, de El Medico Interactivo: <https://elmedicointeractivo.com/la-evolucion-de-la-calidad-asistencial-en-el-sector-salud/>
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., López Puig, P., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública.*, 41(1).  
[https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es).
- Sierra, R. (1994). Escalas de medicion. En *Ciencias Sociales: Análisis Estadístico y Modelos Matemáticos*. . Paraninfo.
- Tran, Q. (2020). Cultura organizacional, comportamiento de liderazgo y satisfacción laboral en el contexto de Vietnam. *International Journal of Organizational Analysis Emerald Publishing Limited*, 1934(8835 ). [https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fprofile%2FQuan-Tran-21%2Fpublication%2F340234615\\_Organisational\\_culture\\_leadership\\_behaviour\\_and\\_job\\_satisfaction\\_in\\_the\\_Vietnam\\_context%2Flinks%2F](https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfendmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fprofile%2FQuan-Tran-21%2Fpublication%2F340234615_Organisational_culture_leadership_behaviour_and_job_satisfaction_in_the_Vietnam_context%2Flinks%2F)
- Ugalde, N. (2013). Investigacion cuantitativa e investigacion de cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologias de investigacion. *REVISTA DE CIENCIAS ECONÓMICAS*, 31(2).  
<https://doi.org/https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730>
- Ursula, E. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*.

Veiga, J., De la Fuente, E., & Zimerman, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210), 81-88.  
[https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](https://doi.org/https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011)

Villarreal, M., Villarreal, F., & Briones, E. (2012). Diagnóstico de la Cultura y Comportamiento Organizacional en un Hospital de Zona en Durango. *Conciencia Tecnológica*, 44, 23-29.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94425393005>

Zelaya, J. (2006). Clasificación de puestos. En J. Zelaya. EUMED.

**ANEXOS**  
**ANEXO 01**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura de trabajo en equipo	La <b>cultura de trabajo</b> en equipo según Blake et al, (1991) se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización, la cultura del trabajo en equipo es la que rige como se interacciona los empleados y de la misma manera el funcionamiento de la organización basado en su capital humano.	La variable cultura del trabajo en equipo será evaluada bajo la técnica encuesta, su instrumento el cuestionario que trabaja las dimensiones autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas y finalmente rutina que se aplicará a el personal asistencial del prestador externo IESS.	Autoridad y poder.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órdenes y jerarquía</li> <li>• Metas – objetivos</li> <li>• Labores – tareas</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Ordinal
			Sinergia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles</li> <li>• Interacción.</li> </ul>	
			Oportunismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Interés personal</li> <li>• Poder y autoridad.</li> </ul>	
			Producción y tareas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados</li> <li>• Conflicto y competencia</li> </ul>	
			Rutina.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acatar ordenes</li> <li>• Individualismo</li> </ul>	
	El comportamiento	Se medira a traves de	Modelo de custodia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de bienestar social</li> </ul>	

Comportamiento organizacional	organizacional se lo considera un campo de estudio en el cual se investiga el impacto en cuanto a conducta que existe en los individuos, grupos y estructuras dentro de las organizaciones con el fin de mejorar la eficacia aplicando sus conocimientos a dichas organizaciones (Robbins, 2004).	la encuesta, su instrumento a usar sera el cuestionario que trabaja las dimensiones Modelo de custodia, modelo de apoyo, modelo colegiado, modelo sistémico, modelo autocrático, los cuales tienen sus respectivos indicadores.		•Reconocimiento por gerencia	Ordinal
			Modelo de apoyo	•Orientación gerencial	
				•Participación y colaboración por parte del empleado	
			Modelo autocrático	•La gerencia se orienta a una autoridad formal	
				•Los empleadores siguen ordenes	
			Modelo sistémico	•Sistematización de procesos.	
Modelo colegiado	•Compañerismo				
	•Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.				

**ANEXO 02**

**MATRIZ DE INSTRUMENTO**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable dependiente  Cultura de trabajo en equipo	Autoridad y poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órdenes y jerarquía</li> <li>• Metas – objetivos</li> <li>• Labores – tareas</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	<p>-En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando.</p> <p>-En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo.</p> <p>-Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar.</p> <p>-Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.</p> <p>-Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores.</p>	1. Nunca
	Sinergia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles</li> </ul>	<p>- Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción</li> </ul>	<p>y reglas en su centro de trabajo.</p> <p>- En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual.</p>	
	Oportunismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Interés personal</li> <li>• Poder y autoridad</li> </ul>	<p>-Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.</p> <p>-Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal.</p> <p>-Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales.</p>	3. Ocasionalmente
	Producción y tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados</li> </ul>	<p>-Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución.</p> <p>-Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses</p>	4. Casi siempre

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto y competencia</li> </ul>	<p>y las necesidades individuales.</p> <p>-Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto.</p>	
	Rutina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acatar ordenes</li> <li>• Individualismo</li> </ul>	<p>- Que tan seguido los profesionales acatan órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía.</p> <p>-Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual.</p>	5. Siempre
Variable dependiente  Comportamiento organizacional	Modelo de custodia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de bienestar social.</li> </ul>	<p>-La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores.</p> <p>-Existen programas de bienestar social para los empleados.</p>	1. Nunca
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento por gerencia.</li> </ul>	<p>-Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados.</p>	
	Modelo de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación gerencial.</li> </ul>	<p>-La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización.</p>	2. Casi nunca

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación y colaboración por parte del empleado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usted participa y colabora en las actividades de la organización.</li> </ul>	
	<b>Modelo autocrático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gerencia se orienta a una autoridad formal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con qué frecuencia la jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos.</li> </ul>	<b>3. Ocasionalmente</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores siguen órdenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Usted practica la autodisciplina frente a las ordenes generadas por gerencia.</li> </ul>	
	<b>Modelo sistémico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización de procesos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En su centro de labores con frecuencia se socializa un manual de procedimientos en casos de emergencia.</li> <li>- Con qué frecuencia la jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros.</li> </ul>	<b>4. Casi siempre</b>
	<b>Modelo colegiado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia.</li> </ul>	<b>5. Siempre</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.</li> <li>- Usted se siente útil y necesario en su centro de labores.</li> </ul>	

## ANEXO 03 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS PARA MEDIR LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO

### CUESTIONARIO

**OBJETIVO:**

Recabar información veraz sobre la cultura de trabajo en equipo.

**INSTRUCCIONES:**

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

**DATOS PERSONALES:**

Edad: .....Sexo: (M) (F) Tiempo de servicio.....

Profesión: .....

Respuestas

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

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando.					
2	-En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo.					
3	-Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar.					
4	-Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.					
5	- Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores.					
6	- Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo.					
7	- En su centro laboral para la toma de decisiones y las tareas existe una interacción que supera el aporte individual.					
8	-Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.					
9	-Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal.					

10	-Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales.					
11	-Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución.					
12	-Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales.					
13	-Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto.					
14	-Los profesionales tienen la capacidad de acatar órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía.					
15	-Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual.					

**ANEXO 04 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS PARA MEDIR  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO**

**OBJETIVO:**

Recabar información veraz sobre la cultura de trabajo en equipo.

**INSTRUCCIONES:**

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

**DATOS PERSONALES:**

Edad: .....Sexo: (M) (F) Tiempo de servicio.....

Profesión: .....

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

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

## ANEXO 05 DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

Características sociodemográficas	Características	Frecuencia	Porcentajes (%)
Edad	25 a 30	52	66,67
	31 a 35	12	15,38
	36 a 40	5	6,41
	41 a 45	5	6,41
	51 a más	2	2,56
Sexo	Masculino	34	45,94
	Femenino	40	54,05
Profesión u oficio	Licenciada en enfermería	2	2,56
	Auxiliar en Enfermería	2	2,56
	Ginecologos	4	5,13
	Médico General	20	25,64
	Médicos radiólogos	6	7,70
	Ecografistas	6	7,70
	Médicos internistas	4	5,13
	Auxiliar de odontología	16	20,51
	Odontologos	16	20,51
	Farmacéuticos	2	2,56
Tiempo de servicio	< a 1 año	22	28,20
	1 a 5 años	37	47,44
	6 a 10 años	19	24,36
Total		78	100,00



FICHA DE EXPERTO 1

Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para valorar la cultura de trabajo en equipo.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	83				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																			94		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				97	





Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para valorar el comportamiento organizacional.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				92	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				94	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																85					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		87			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				91	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				96	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				92	





TÍTULO DE LA TESIS: Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
La cultura de trabajo en equipo según Blake et al, (1991) se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización la cultura del trabajo en equipo es la que	• Autoridad y poder se basa en un orden jerárquico que emite órdenes y que los de un menor rango deben de acatar, donde se establecen metas y objetivos para posteriormente plantear las	• Órdenes y jerarquía	En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando. (1)						X		X		X		X			
		• Metas y Objetivos	En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo. (2)									X		X		X		
		• Labores y tareas	Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar. (3)									X		X		X		

	tareas y labores manteniendo una interacción rígida con una coordinación y comunicación mínima.	• Coordinación	Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente. (4)						X		X		X		X			
		• Comunicación	Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores. (5)								X		X		X			
	• Sinergia es la acción mutua que realizan los empleados aportando sus destrezas, conocimientos, habilidades, etcétera, respetando unos a otros y resultando un aporte conjunto mayor al individual, todos asumen un rol acorde a su visión dentro de la organización	• Roles	Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo. (6)						X		X		X		X			
		• Interacción	En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual. (7)								X		X		X			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunismo se refiere al intercambio de estilos acorde a las circunstancias, es decir que el interés grupal está por debajo del individual, se toma como instrumento el poder y la autoridad para obtener fines personales, adaptabilidad a escenarios propuestos por el jefe según su criterio</li> <li>• Producción y tareas el interés personal y grupal por los resultados está por encima del de la gente y esta puede generar conflictos o un ambiente de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad</li> </ul>	<p>Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo. (8)</p>						X		X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés personal</li> </ul>	<p>Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal. (9)</p>								X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poder y Autoridad</li> </ul>	<p>Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales. (10)</p>								X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados</li> </ul>	<p>Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución. (11)</p>						X		X		X		X		

	competencia	•Conflicto y competencia	Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales. (12)  Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto. (13)								X		X		X		
	• Rutina se dirige a acatar órdenes jerárquicas y puede generar un individualismo	• Acatar ordenes	Que tan seguido los profesionales acatan órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía. (14)					X		X		X		X			
		• Individualismo	Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual. (15)							X		X		X			
<b>El comportamiento organizacional</b> se lo considera un campo de estudio en el cual se investiga el impacto en cuanto a conducta que existe en los individuos, grupos y estructuras dentro	• Modelo de Custodia nace desde la insatisfacción, incertidumbre y frustración que los gerentes reconocen que presentan sus empleados con la prueba del modelo autócrata, hoy en día la mayoría de las empresas	• Programas de bienestar social	La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores. (1)  Existen programas de bienestar social para los empleados. (2)					X		X		X		X			
		• Reconocimiento por gerencia	Gerencia reconoce el trabajo realizado							X		X		X			

<p>cumplen con el objetivo de brindar una mayor seguridad a los empleados, se iniciaron programas de bienestar social.</p>		<p>por sus empleados. (3)</p>																										
<p>• Modelo de apoyo donde a través del liderazgo, la gerencia origina un clima con el que se ayuda a los trabajadores a crecer y conseguir las cosas que puedan realizar en conjunto con la organización.</p>	<p>• Orientación gerencial</p>	<p>La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización. (4)</p>						X		X		X		X		X												
<p>• Modelo autocrático los gerentes, y el orden jerárquico empresarial son los que tienen el poder, exigen y ordenan sobre el resto, los cuales acatan sus decisiones, la gerencia se orienta a una autoridad oficial.</p>	<p>• Participación y colaboración por parte del empleado</p>	<p>Usted participa y colabora en las actividades de la organización. (5)</p>							X		X		X		X		X											
<p>• Modelo autocrático los gerentes, y el orden jerárquico empresarial son los que tienen el poder, exigen y ordenan sobre el resto, los cuales acatan sus decisiones, la gerencia se orienta a una autoridad oficial.</p>	<p>• La gerencia se orienta a una autoridad formal</p>	<p>Con qué frecuencia la jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos. (6)</p>						X		X		X		X		X												
<p>Modelo sistémico se aplican conceptos enlazados y secuenciales, los cuales permiten conocer cómo</p>	<p>• Los empleadores siguen ordenes</p>	<p>Usted practica la autodisciplina frente a las ordenes generadas por gerencia. (7)</p>								X		X		X		X												
<p>Modelo sistémico se aplican conceptos enlazados y secuenciales, los cuales permiten conocer cómo</p>	<p>• Sistematización de procesos</p>	<p>En su centro de labores con frecuencia se socializa un manual de procedimientos en casos de emergencia. (8)</p>						X		X		X		X		X												

	funcionan en forma dinámica, las comunidades laborales en una empresa.		Con qué frecuencia la jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros. (9)																														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo colegiado surge de parte de la camaradería que presenten los trabajadores, dando como consecuencias un mejor sentimiento en cuanto a utilidad y necesidad por parte de los mismos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compañerismo</li> <li>Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.</li> </ul>	<p>En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia. (10)</p> <p>La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad. (11)</p> <p>- Usted se siente útil y necesario en su centro de labores. (12)</p>							X			X			X			X														
													X		X				X														



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para medir la cultura de trabajo en equipo”

**OBJETIVO:** Identificar la cultura de trabajo en equipo que posee el personal asistencial del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

**DIRIGIDO A:** El personal asistencial (Médicos generales, Médicos especialistas, Auxiliares de odontología. Auxiliares de enfermería, Licenciados de enfermería, Odontólogos.)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PAUL LORENZO PEÑA ASANZA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

**VALORACIÓN:** Alto

Muy Alto	<del>Alto</del>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para medir el comportamiento organizacional”

**OBJETIVO:** Identificar el comportamiento organizacional que posee el personal asistencial del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021

**DIRIGIDO A:** El personal asistencial (Médicos generales, Médicos especialistas, Auxiliares de odontología. Auxiliares de enfermería, Licenciados de enfermería, Odontólogos.)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PAUL LORENZO PEÑA ASANZA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

**VALORACIÓN:** Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**FICHA DE EXPERTO 2**

Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para valorar la cultura de trabajo en equipo.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				95	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				95	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				95	
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				95	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				95	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				95	

7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																									95		
----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--





Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para valorar el comportamiento organizacional.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60			Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				100	





**TÍTULO DE LA TESIS:** Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>La cultura de trabajo en equipo</b> según Blake et al, (1991) se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los principios e ideologías de la organización. La cultura del trabajo en equipo es la que	• Autoridad y poder	• Órdenes y jerarquía	En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando. (1)				X		X		X		X			
		• Metas y Objetivos	En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo. (2)				X		X		X		X			
		• Labores y tareas	Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar. (3)				X		X		X		X			

		• Coordinación	Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente.(4)				X		X		X		X		
		• Comunicación	Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores. (5)				X		X		X		X		
	• Sinergia	• Roles	Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo. (6)				X		X		X		X		

		• Interacción	En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual. (7)				X		X		X		X		
• Oportunismo		• Adaptabilidad	Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo. (8)				X		X		X		X		
		• Interés personal	Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal. (9)				X		X		X		X		
		• Poder y Autoridad	Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales. (10)				X		X		X		X		

	• Producción y tareas	• Resultados	Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución. (11)				X		X		X			
		• Conflicto y competencia	Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales. (12)  Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto. (13)				X		X		X			
	• Rutina	• Acatar ordenes	Que tan seguido los profesionales acatan órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía. (14)				X		X		X			
		• Individualismo	Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual. (15)				X		X		X			

**El comportamiento organizacional**

se lo considera un campo de estudio en el cual se investiga el impacto en cuanto a conducta que existe en los individuos, grupos y estructuras dentro de las organizaciones con el fin de mejorar la eficacia aplicando sus conocimientos a dichas organizaciones (Robbins, 2004).

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de Custodia</li> <li>• Modelo de apoyo</li> <li>• Modelo autocrático</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de bienestar social</li> </ul>	<p>La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores. (1)</p> <p>Existen programas de bienestar social para los empleados.(2)</p>				X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento por gerencia</li> </ul>	<p>Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados. (3)</p>				X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación gerencial</li> </ul>	<p>La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los intereses de la organización. (4)</p>				X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación y colaboración por parte del empleado</li> </ul>	<p>Usted participa y colabora en las actividades de la organización. (5)</p>				X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gerencia se orienta a una autoridad formal</li> </ul>	<p>Con qué frecuencia la jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos. (6)</p>				X		X		X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los empleadores siguen ordenes</li> </ul>	<p>Usted practica la autodisciplina frente a las órdenes</p>				X		X		X			

			generadas por gerencia. (7)														
	• Modelo sistémico	• Sistematización de procesos	En su centro de labores con frecuencia se socializa un manual de procedimientos en casos de emergencia. (8)  Con qué frecuencia la jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros. (9)			X		X		X		X					
	• Modelo colegiado	• Compañerismo	En su centro de labores existe sensación de compañerismo entre empleados y gerencia. (10)			X		X		X		X					
		• Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.	La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad. (11)  - Usted se siente útil y necesario en su centro de labores. (12)			X		X		X		X					

 Mg. C.D. Thalía T. Astochado Granados  
 Cirujano Dentista  
 COP. N° 39987

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para medir la cultura de trabajo en equipo"

**OBJETIVO:** Identificar el comportamiento organizacional que posee el personal asistencial del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021

**DIRIGIDO A:** El personal asistencial (Médicos generales, Médicos especialistas, Auxiliares de odontología. Auxiliares de enfermería, Licenciados de enfermería, Odontólogos.)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ASTOCHADO GRANADO THALIA TATIANA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

**VALORACIÓN:** Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para medir el comportamiento organizacional”

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre la cultura del trabajo en equipo en el personal asistencial en relación a las dimensiones del comportamiento organizacional del prestador externo IESS en la ciudad deGuayaquil durante el año 2021.

**DIRIGIDO A:** El personal asistencial (Médicos generales, Médicos especialistas, Auxiliares de odontología. Auxiliaresde enfermería, Licenciados de enfermería, Odontólogos.)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ASTOCHADO GRANADO THALIA TATIANA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

**VALORACIÓN:** Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
  
Mg. C.D. Thalia T. Astochado Granados  
Cirujano Dentista  
EOR. Nº 39967

FIRMA DEL EVALUADOR



FICHA DE EXPERTO 3

Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para valorar la cultura de trabajo en equipo.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				96	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	83				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																			94		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				97	





Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para valorar el comportamiento organizacional.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																			92		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																			94		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		87			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																			91		





**TÍTULO DE LA TESIS:** Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>La cultura de trabajo en equipo</b> según Blake et al, (1991) se refiere a el conjunto de procesos, nociones, y actitudes del personal que labora la cual agrupa los	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridad y poder se basa en un orden jerárquico que emite órdenes y que los de un menor rango deben de acatar, donde se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órdenes y jerarquía</li> </ul>	En su centro de labores esta institucionalizado la estructura y jerarquía de mando. (1)						X		X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas y Objetivos</li> </ul>	En su centro de labores se establecen metas y objetivos antes de conformar equipos de trabajo. (2)									X		X		X	

	establecen metas y objetivos para posteriormente plantear las tareas y labores manteniendo una interacción rígida con una coordinación y comunicación mínima.	• Labores y tareas	Una vez establecidos los equipos de trabajo se establecen las labores y tareas a realizar. (3)								X		X		X			
		• Coordinación	Como parte de la cultura de trabajo en equipo la coordinación en las distintas áreas de trabajo es precisa, clara y coherente. (4)						X		X		X		X			
		• Comunicación	Como parte de la cultura de trabajo en equipo en el establecimiento de salud la comunicación es asertiva entre los trabajadores. (5)								X		X		X			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinergia es la acción mutua que realizan los empleados aportando sus destrezas, conocimientos, habilidades, etcétera, respetando unos a otros y resultando un aporte conjunto mayor al individual, todos asumen un rol acorde a su visión dentro de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles</li> </ul>	<p>Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo. (6)</p>						X		X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción</li> </ul>	<p>En la toma de decisiones y las tareas con frecuencia se realiza una interacción que supera el aporte individual. (7)</p>							X		X		X			

<p>• Oportunismo se refiere al intercambio de estilos acorde a las circunstancias, es decir que el interés grupal está por debajo del individual, se toma como instrumento el poder y la autoridad para obtener fines personales, adaptabilidad a escenarios propuestos por el jefe según su criterio</p>	<p>• Adaptabilidad</p>	<p>Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo. (8)</p>						X		X		X				
	<p>• Interés personal</p>	<p>Considera usted que algunos miembros de la institución suelen lograr las metas por interés personal. (9)</p>								X		X		X		
	<p>• Poder y Autoridad</p>	<p>Considera usted que algunos miembros de la institución aprovechan su poder y autoridad para sus beneficios personales. (10)</p>								X		X		X		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción y tareas el interés personal y grupal por los resultados está por encima del de la gente y esta puede generar conflictos o un ambiente de competencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados</li> </ul>	Como parte de la cultura de equipo la producción y las tareas están centradas en lograr resultados positivos en la institución. (11)						X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto y competencia</li> </ul>	<p>Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales. (12)</p> <p>Dentro de su centro laboral se establecen reglas y políticas para minimizar el conflicto. (13)</p>								X		X		X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutina se dirige a acatar órdenes jerárquicas y puede generar un individualismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acatar ordenes</li> </ul>	Que tan seguido los profesionales acatan órdenes y objetivos que derivan de la jerarquía. (14)						X		X		X		X	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individualismo</li> </ul>	Como parte de la cultura de equipo los profesionales se centran en lo individual. (15)								X		X		X	

<b>El comportamiento organizacional</b> se lo considera un campo de estudio en el cual se investiga el impacto en cuanto a conducta que existe en los individuos, grupos y estructuras dentro de las organizaciones con el fin de mejorar la eficacia aplicando sus conocimientos a dichas organizaciones. (Robbins, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de Custodia nace desde la insatisfacción, incertidumbre y frustración que los gerentes reconocen que presentan sus empleados con la prueba del modelo autócrata, hoy en día la mayoría de las empresas cumplen con el objetivo de brindar una mayor seguridad a los empleados, se iniciaron programas de bienestar social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de bienestar social</li> </ul>	La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores. (1)  Existen programas de bienestar social para los empleados. (2)						X		X		X		X				X									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo de apoyo donde a través del liderazgo, la gerencia origina un clima que se ayuda a los trabajadores a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento por gerencia</li> </ul>	Gerencia reconoce el trabajo realizado por sus empleados. (3)								X		X		X					X								
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientación gerencial</li> </ul>	La jefatura crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas que son capaces de realizar en conjunto con los						X		X		X		X					X								

	crecer y conseguir las cosas que puedan realizar en conjunto con la organización.		intereses de la organización. (4)															
		• Participación y colaboración por parte del empleado	Usted participa y colabora en las actividades de la organización. (5)							X		X		X				
	• Modelo autocrático los gerentes, y el orden jerárquico empresarial son los que tienen el poder, exigen y ordenan sobre el resto, los cuales acatan sus decisiones, la gerencia se orienta a una autoridad oficial.	• La gerencia se orienta a una autoridad formal	Con qué frecuencia la jefatura se delega por derecho previo cumplimiento de requisitos. (6)						X		X		X					
		• Los empleadores siguen ordenes	Usted practica la autodisciplina frente a las ordenes generadas por gerencia. (7)								X		X		X			
	Modelo sistémico se aplican conceptos enlazados y secuenciales, los cuales permiten conocer cómo funcionan en forma dinámica, las comunidades laborales en una empresa.	• Sistematización de procesos	En su centro de labores con frecuencia se socializa un manual de procedimientos en casos de emergencia. (8)  Con qué frecuencia la jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otros. (9)						X		X		X		X			
• Modelo colegiado surge	• Compañerismo	En su centro de labores existe sensación de						X		X		X		X				

	de parte de la camaradería que presenten los trabajadores, dando como consecuencias un mejor sentimiento en cuanto a utilidad y necesidad por parte de los mismos.		compañerismo entre empleados y gerencia. (10)													
		• Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.	La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad. (11)  - Usted se siente útil y necesario en su centro de labores. (12)						X		X		X			

---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario para medir la cultura de trabajo en equipo”

**OBJETIVO:** Identificar la cultura de trabajo en equipo que posee el personal asistencial del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

**DIRIGIDO A:** El personal asistencial (Médicos generales, Médicos especialistas, Auxiliares de odontología. Auxiliares de enfermería, Licenciados de enfermería, Odontólogos.)

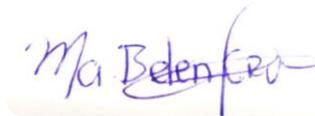
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARÍA BELEN CRUZ MORENO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL.

**VALORACIÓN:** Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para medir el comportamiento organizacional"

**OBJETIVO:** Identificar el comportamiento organizacional que posee el personal asistencial del prestador externo IESS en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021

**DIRIGIDO A:** El personal asistencial (Médicos generales, Médicos especialistas, Auxiliares de odontología. Auxiliares de enfermería, Licenciados de enfermería, Odontólogos.)

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARÍA BELEN CRUZ MORENO.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL.

**VALORACIÓN:** Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**LOS JURADOS DECLARAN QUE SUS GRADOS ACADÉMICOS PUEDEN SER VERIFICADOS EN LAS PÁGINAS DE:**

**SUNEDU (PERÚ):** <https://www.sunedu.gob.pe/registro-nacional-de-grados-y-titulos/>

**SENESCYT (ECUADOR):** <https://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consultas>



**Tabla 4**

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario Comportamiento Organizacional de un prestador externo IESS de la ciudad de Guayaquil.

<b>Dimensión</b>	<b>N° ítems</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>S<sup>2</sup></b>	<b>α</b>
<b>Modelo de custodia</b>	3	8	2,625	1,188	,745
<b>Modelo de apoyo</b>	2	8	3,625	,031	,932
<b>Modelo autocrático</b>	2	8	3,938	,008	,957
<b>Modelo sistémico</b>	2	8	3,938	,070	,927
<b>Modelo Colegiado</b>	3	8	3,542	,083	,945
<b>Comportamiento Organizacional</b>	12	8	3,458	,521	,976

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S<sup>2</sup>: Varianza; α: Alfa de Cronbach

## ANEXO 08 AUTORIZACION DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Guayaquil, 09 de noviembre 2021.

Ing. Félix Heras

Gerente

De mi consideración

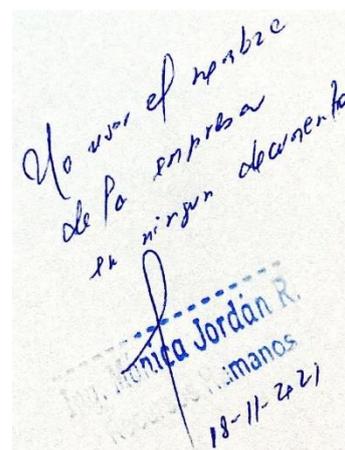
Yo **Rafael Geovanny Anchatuña Trujillo** con **CI: 092729059-3** médico general de la unidad médica Socialmed en el turno vespertino me permito a usted solicitar de forma cordial la autorización para realizar una investigación para desarrollar una tesis para obtener el grado de Master en Gestión de los servicios de Salud realizada en la universidad Cesar Vallejo en Piura-Perú con el título : **“Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021”** Esta investigación se la realizará bajo la asesoría de la Dra. Díaz Espinoza Maribel, por la cual es necesario aplicar este instrumento a todo el personal asistencial del Centro Médico.

Por esta razón, solicito encarecidamente a usted, Gerente, darme la facilidad de datos del personal para desarrollar mi investigación y permitirme implementar el instrumento de investigación en cada uno de los trabajadores de interés, quedando muy agradecido por la atención prestada y agradeciendo de antemano su aprobación.



---

Rafael Geovanny Anchatuña Trujillo  
Investigador Principal  
Médico General  
CI: 092729059-3



No usar el nombre  
de la empresa  
en ningún documento

Dra. Jordán R.  
18-11-2021

## ANEXO 09 CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Título: Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021**

**Investigador: Rafael Geovanny Anchatuña Trujillo.**

**Estimado(a) Señor(a):**

Me dirijo a usted para solicitar su participación para conocer **“Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021”**. Este estudio fue desarrollado por un investigador de la Universidad César Vallejo de Piura en Perú como parte del Programa de Posgrado en Gestión de Servicios de la Salud. Hoy en día pueden existir problemas relacionados a la cultura de trabajo en equipo del personal y el comportamiento organizacional esto se ha convertido en una preocupación dentro de las mismas, por ello se considera muy importante conocer la relación entre ambas. El estudio está constituido por una encuesta anónima, brindando la garantía de que la información proporcionada es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar, no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio además de que no recibirá pago por participar del mismo. Si poseen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede comunicarse con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051- 9446559951 o también dirigirse al correo electrónico [upg.piura@ucv.edu.pe](mailto:upg.piura@ucv.edu.pe).

Esto durará aproximadamente 15 minutos, y se realizará en las inmediaciones del Centro médico, y se tomará una fotografía con previa autorización. Ya que de esta manera los datos obtenidos sean de máxima

fiabilidad, le solicitamos cumplimente de la forma más completa posible el cuestionario adjunto Si al momento de estar participando, se desanima y desea no continuar, no habrá comentarios ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes. Entendiendo que las personas que restituyan complementando el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para el uso de los datos en los términos detallados previamente. Agradeciendo anticipadamente su valiosa colaboración

**Declaración del Investigador:**

Yo, Rafael Geovanny Anchatuña Trujillo, declaro que el participante ha comprendido y leído la información anterior, asimismo, se han aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.



---

**Firma del investigador**

Ecuador, 2021

---

**País y fecha**

## ANEXO 10 COMPROMISO DEL INVESTIGADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Título: Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021**

**Investigador: Rafael Geovanny Anchatuña Trujillo.**

### **Declaración del Investigador:**

Yo, Rafael Geovanny Anchatuña Trujillo, en mi propio nombre, me comprometo a guardar el anonimato de los individuos estudiados, así como el estricto cumplimiento de la confidencialidad de los datos obtenidos, y al uso exclusivo de los mismos con desenlaces estadísticos y científicos, en la recogida y/o base datos institucionales autorizadas con motivos del estudio de investigación. Solo se hará usos de estos datos facilitados y en el caso que se solicite disponer de datos adicionales deberé contar con su consentimiento informado. Así mismo, mantendré seguridad de ellos y no serán accesibles a otras personas o investigadores. Garantizo el derecho de los usuarios, del respeto de valores éticos de sus datos, su anonimato y el respeto de la institución de salud involucrada, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú.

**Firma del investigador**

Ecuador, 2021

**País y fecha**

## ANEXO 11 FOTOS DEL TRABAJO DE CAMPO

