



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de
salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Es Salud,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palacios Vildoso, Roxana Estela (ORCID: 0000-0003-3302-3957)

ASESORA:

Mg. Moron Valenzuela Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1917-3383)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a mis padres quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y psicológicamente. También les dedicó a mis hijos quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder ser un ejemplo a seguir para ellos.

Agradecimiento

Primeramente, doy gracias a Dios por forjar mi camino y dirigirme por el sendero correcto. Agradezco a los maestros por la ayuda continúa por todos los conocimientos brindados.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Criterio de Expertos</i>	19
Tabla 2: <i>Confiabilidad Clima organizacional</i>	19
Tabla 3: <i>Confiabilidad trabajo en equipo</i>	20
Tabla 4: <i>Niveles de Clima organizacional</i>	22
Tabla 5: <i>Niveles de trabajo en equipo</i>	23
Tabla 6: <i>Niveles de estilo de liderazgo</i>	24
Tabla 7: <i>Niveles de motivación</i>	25
Tabla 8: <i>Nivel de comunicación interpersonal</i>	26
Tabla 9: <i>Niveles de competencia cardinal</i>	27
Tabla 10: <i>Niveles de competencia de conocimiento</i>	28
Tabla 11: <i>Correlación de las variable</i>	29

Índice de figuras

Figura 1: <i>Frecuencia de Clima Organizacional</i>	22
Figura 2: <i>Frecuencia de Trabajo en equipo</i>	23
Figura 3: <i>Frecuencia de estilos de liderazgo</i>	24
Figura 4: <i>Frecuencia de motivación</i>	25
Figura 5: <i>Frecuencia de dimensión de comunicación interpersonal</i>	26
Figura 6: <i>Frecuencia de dimensión de competencia cardinal</i>	27
Figura 7: <i>Frecuencia de dimensión de competencia de conocimiento</i>	28

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo primordial hallar la relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo trabajadores de salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021. La muestra fue tipo de censal, por lo que no se aplicó el proceso de muestreo. Participaron 60 trabajadores del área gestión de la salud del hospital Sabogal. Se utilizó la técnica de la encuesta que estuvo conformada por 24 preguntas, que fueron aplicadas de forma virtual. La validación se llevó a cabo por un jurado de expertos, obteniendo una confiabilidad de 0.672 para la variable clima organizacional y 0.713 para la variable trabajo en equipo, para el análisis de datos se usó el programa SPSS 25 para su procesamiento. Los resultados hallaron que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0.218, lo cual indica que existe una relación positiva entre variables; además, se encuentra en el nivel de correlación moderada, con un nivel de significancia bilateral de $p=.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Se concluye que: El clima organizacional se relaciona con el trabajo en el equipo de los trabajadores de la salud del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, Lima, 2021.

Palabras clave: clima organizacional, trabajo en equipo, trabajadores de la salud, hospital, EsSalud.

ABSTRACT

The main objective of the research was to find the relationship between the organizational climate and teamwork of health workers from the Alberto Sabogal Sologuren EsSalud National Hospital, 2021. The sample was a census type, so the sampling process was not applied. Sixty workers from the health management area of the Sabogal hospital participated. The survey technique was used, which consisted of 24 questions, which were applied virtually. The validation was carried out by a jury of experts, obtaining a reliability of 0.672 for the organizational climate variable and 0.713 for the teamwork variable, for the data analysis the SPSS 25 program was used for processing. The results found that there is a Rho Spearman correlation coefficient equal to 0.218, which indicates that there is a positive relationship between variables; Furthermore, it is at the moderate correlation level, with a bilateral significance level of $p = .000 < 0.05$, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted. It is concluded that: The organizational climate is related to the work in the team of the health workers of the Alberto Sabogal Sologuren EsSalud National Hospital, Lima, 2021.

Keywords: organizational climate, teamwork, health workers, hospital, EsSalud.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro país cuenta con un servicio público de salud administrado por el Estado; asimismo se encuentra el Seguro Social de Salud (EsSalud) que está adscrito al Ministerio de Trabajo y atiende solo a los asegurados. EsSalud es una institución médica que cuenta con organigrama complejo debido a existencia de varias Redes Asistenciales/Prestacionales distribuidas alrededor del país, que atienden a los asegurados que se encuentran a nivel nacional (Seguro Social de Salud, 2020).

Una de las Redes Prestacionales de este complejo de salud es el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, ubicado en la Provincia Constitucional del Callao, esta sede hospitalaria creada hace un poco más de 70 años es una de las principales redes del sistema de salud público, ya que cuenta con una gran infraestructura, equipos modernos y personal calificado (Seguro Social de Salud, 2020).

Debido a su gran importancia, crecimiento y los nuevos retos médicos (como el avance de la pandemia del COVID19), esta sede médica ha pasado por una serie de dificultades y cambios en la dirección donde su clima organizacional se ha visto afectado de manera directa a todo el personal del plantel, sobre todo al cuerpo médico. Hoy en día, tener un buen clima organizacional ayuda y beneficia a las empresas a tener un ambiente como de trabajo e interés, los aspectos positivos que trae consigo favorecen a la actitud de los trabajadores, esto es uno de los puntos más importante para definir que una empresa se convierta en un líder de mercado.

En España un buen clima organizacional es clave a la hora de elegir un empleo, la Guía del Mercado Laboral de Hays elaboró una encuesta a los trabajadores españoles, donde afirman que mientras el sueldo sea aceptable, ellos priorizan mayormente un clima laboral agradable (19%) y una línea de carrera en la empresa (19%) que un jefe que sea motivador (18%), la armonía (17%) o la tolerancia a los tiempos (15%) (elEconomista.es, 2020). Según una encuesta

elaborada por el portal de trabajo Aptitus, concluyó que en nuestro país un 86% de trabajadores renunciarían a su empleo por mal clima organizacional, esto se deriva a que el estudio muestra que un 22% de trabajadores considera como prioridad al buen clima organizacional en sus centros de trabajo (Aptitus, 2018).

En Lima el clima organizacional ha sido afectado rotundamente por la pandemia del Covid19 en las empresas y organizaciones locales, una de ellas es también el sector salud donde el incremento de jornadas laborales, el poco descanso y la excesiva demanda de casos ha ido deteriorando los centros médicos locales (Gestión, 2020). A pesar de lo mencionado, es uno de los temas que menos relevancia hay en las organizaciones, esto se debe a que existe una insuficiente en el direccionamiento y planificación empresarial, como desconocimiento de su aplicación en la organización.

Esta investigación se plantea como problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021? Problemas específicos: (1) ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y el trabajo en equipo?, (2) ¿Cómo se relaciona la motivación y el trabajo en equipo? y (3) ¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo?

Respecto a la justificación de la investigación, planteamos la justificación teórica como: el clima organizacional contribuye al trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud. Cuando una organización gestiona estratégicamente las tareas y metas de la empresa, el cuerpo de trabajadores puede optimizar mejor su trabajo y rendimiento, lo que hace a la organización más productiva. Justificación práctica: Con respecto a la importancia práctica, los resultados que se puedan obtener se podrán implementar estrategias en la organización del el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, donde se ejecute un enfoque más centrado en la importancia que hay entre la institución y sus trabajadores. Justificación metodológica: En el aspecto metodológico del actual análisis se permitirá, descubrirá y analizará los supuestos analizados y reconstruiremos los datos, desde

los conceptos teóricos que comúnmente se han operacionalizado. Siendo el método a utilizar la encuesta como herramienta para esta investigación.

Respecto a los objetivos de la investigación, a nivel general se planteó: Establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021; de manera específica se tiene: (1) Establecer la relación del estilo de liderazgo con el trabajo en equipo; (2) Establecer la relación de la motivación y el trabajo en equipo; (3) Establecer la relación de la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021. Hipótesis específicas: (1) Se presenta relación entre el estilo de liderazgo y el trabajo en equipo. (2) Se presenta relación entre la motivación y el trabajo en equipo. Y (3) Se presenta relación entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud.

II. MARCO TEÓRICO

Para este capítulo, se plantean los estudios previos elaborados de acuerdo a las variables de estudio, teniendo en cuenta primero el contexto internacional y luego nacional, con el solo fin de analizar y hallar semejanzas en la información recopilada, teniendo en cuenta como variable independiente al clima organizacional y como variable dependiente al trabajo en equipo, en las fuentes extraídas de instituciones privadas y públicas.

Iniciando los antecedentes internacionales, según las variables de estudio, se encuentra a Zans (2016), quien propuso analizar el clima organizacional y su repercusión sobre el rendimiento laboral del cuerpo laboral administrativo y de docentes de la UNAN. La metodología de la investigación se basó en un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos aplicó la técnica de la encuesta conformado por 30 ítems que fueron aplicados a muestra de 59 trabajadores de la institución. Como resultado determinaron la existencia de un nivel de correlación alto entre las variables, con un valor de 0.60 de significancia. La conclusión principal del estudio fue el clima organizacional es optimista en mayor que el desempeño laboral, por lo que el autor considera entre medianamente favorable y desfavorable en el contexto de estudio, siendo el liderazgo una pieza clave poco usada lo cual no importa un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

Wilches (2018), realizó un estudio con el fin de identificar la relación existente entre el clima organizacional respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minera Texas Colombia. Elaborando un estudio cuantitativo y correlacional, cuya muestra fue de 40 trabajadores de Texas Colombia para la recolección de datos se dio a través de un formulario compuesto por 25 ítems. El estudio reveló los objetivos, misión, visión y comunicación de la empresa tienen una valoración alta por parte de sus miembros, esto es gracias a la formación en los labores y funciones de los trabajadores que realizan con agrado, generando así buenas prácticas laborales.

Rivera (2016), elaboró una investigación con el fin de establecer el impacto del trabajo en equipo sobre el clima organizacional en trabajadores que pertenecen al régimen público en Tungurahua. La investigación fue de enfoque cuantitativo, el diseño de investigación fue descriptivo – correlacional, no experimental, transversal. La unidad de análisis para la investigación fueron 110 empleados del ministerio mencionado, quienes participaron completar un formulario elaborado por 36 preguntas para recopilar la información. El autor concluyó que ambas variables inciden directamente, además evidenció que el trabajo en equipo del ministerio es bajo, porque existen ciertas falencias como falta de compromiso, irresponsabilidad y empoderamiento del establecimiento por trabajadores de mayor antigüedad, esto quiere decir que muchos de ellos no se consideran parte de la organización, dando lugar a una inestabilidad dentro de la misma.

Araya & Medina (2019), realizaron un estudio con el objetivo hallar la relación de la satisfacción laboral con el clima organizacional de partes de los trabajadores de atención primaria de salud de un municipio en Chile. La metodología y técnicas de este estudio fue de tipo analítico de corte transversal en 110 funcionarios integrantes a dos Centros de Salud Familiar en un municipio de Chile. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman para explorar las correlaciones. Como conclusión la ejecución de un clima organizacional estable se vincula con un incremento al nivel de satisfacción laboral en los participantes de salud estudiados.

Emília et al. (2019), elaboraron una investigación con el fin de calcular el clima organizacional en la labor técnica de los equipos de la Estrategia Salud Familiar (ESF). El enfoque de su indagación fue cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, transversal. Se tomó en cuenta a 458 operarios de la salud pertenecientes a 72 equipos de la ESF los cuales fueron encuestados a través de un formulario conformado por 38 ítems en escala de Likert. El autor concluye que la ECE es un instrumento adecuado e innovador para la evaluación del clima laboral en la ESF.

En el contexto nacional, las investigaciones entre las variables de estudio de desarrollo en instituciones de salud en su mayoría, lo cual hizo aún más preciso la discusión en los resultados.

Gomez (2017), que elaboró una investigación con el fin de determinar la influencia del clima organizacional en el trabajo en equipo de la gerencia de la Municipalidad de Lurigancho Chosica. El estudio fue cuantitativo, correlacional, corte transversal. En su estudio la muestra estuvo conformada por 35 trabajadores administrativos encuestados mediante un instrumento conformado por 20 ítems. El autor concluye que se evidencia una correlación significativa entre las variables, debido a que el entorno organizacional que se maneja en el municipio es la base que fortifica la relación que tienen los gerentes para relacionarse laboralmente con alta coordinación.

Mollined (2017), elaboró una investigación con el propósito de determinar la relación del clima organizacional y el trabajo en equipo. El autor aplicó una metodología cuantitativa, correlacional, transversal. Para recolección de información estableció al total de la población que estuvo conformada por 95 personas de la institución, las cuales respondieron a encuesta elaborada por 41 ítems. El autor resalta como conclusión principal que ambas variables tienen un bajo rendimiento para un 95.8% de los encuestados, esto se evidenciaría que las políticas de la institución son muy endeble y no se cuenta con área que pueda gestionar adecuadamente los recursos humanos dentro de la organización.

Salazar (2016), realizó una investigación con el fin de establecer la vinculación del clima organizacional y el trabajo en equipo. Para llevar a cabo el estudio, el enfoque de estudio fue cuantitativo, diseño correlacional, transversal. La muestra de estudio fueron 105 trabajadores del gobierno de Ancash, para lo cual se extrajo información a través de una encuesta conformada por 35 ítems. La conclusión del autor resalta que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables, además evidencia que el 50% de los encuestados percibe que existe un buen clima organizacional, mientras un 46% percibe que hay buen trabajo en equipo, reflejado así que la organización gubernamental no esta manejando

adecuadamente a más de la mitad de sus trabajadores para sentir en confianza en su centro de labores.

Uculmana (2017) planteó una investigación para hallar la correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta fue cuantitativo, descriptiva – correlacional, transversal. Contando con una muestra constituida por 120 enfermeras de un hospital de Comas, a quienes se les administró una encuesta de 56 preguntas para la recopilación de información. La conclusión de esta investigación fue que ambas variables guardan una relación significativa alta, además, además existe satisfacción del 67% para el clima organizacional y un 64% para la satisfacción laboral entre los encuestados, esto pone al descubierto que en dicha organización aun existen ciertos factores que deben mejorar en la gestión de su cuerpo personal como son la comunicación, el compromiso y la compensaciones salariales.

Gago et al. (2015), realizaron un estudio sobre el Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras, cuyo fin fue hallar la relación entre el conocimiento profesional y el síndrome de burnout en el cuerpo médico del Hospital General de Huancayo, Perú. Para ello realizó una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional entre sus variables. Encuestando a 97 enfermeras a través de un formulario de 25 preguntas para la recopilación de información. Entre sus resultados encontró que sí se encuentra una correlación significativa entre el clima laboral y la realización de burnout, y que cada variable está compuesta de una relación significativa media.

Con respecto a las teorías que enmarcan la investigación, para Oteo y Pérez (2017), el clima organizacional es la percepción que tiene el empleado de su ambiente de trabajo. Esta percepción está influenciada por la personalidad de su organización. Se pueden analizar varios factores o métricas para obtener una mejor comprensión de la situación de su negocio. El análisis del entorno organizacional todavía se considera una práctica bastante común recientemente en el campo de la gestión de recursos humanos y, lamentablemente, los líderes empresariales a menudo lo pasan por alto. Estos autores definen las dimensiones del clima

organizacional, entre las cuales se encuentran: Estilo de liderazgo, es una forma en que los líderes interactúan con sus seguidores; Motivación, referente al impulso voluntario de cada trabajador por realizar sus actividades dentro de un centro laboral; Comunicación interpersonal, referente al intercambio de información que permite laborar dentro de un entorno saludable.

El clima organizacional es la manera como las personas experimentan el ambiente laboral. ¿Cómo es trabajar allí?, ¿Cómo se sienten los individuos cuando operan en esa cultura?, ¿Cómo afectan el estado de ánimo general las condiciones empresariales, las decisiones de gestión y las acciones de liderazgo?, Cuando consideras la experiencia colectiva de todo el talento de la organización estás evaluando el clima (Chiang & Antonio, 2010).

Para Uribe (2015) el clima organizacional representa la motivación del empleado para trabajar en la empresa y refleja lo saludable que es la organización. El rendimiento de los empleados está relacionada con la calidad de la organización y el soporte que los trabajadores confían recibir de la dirección (p.78).

Según Bordas el clima organizacional es la forma como los miembros perciben el entorno de trabajo que los rodea, repercute en su conducta y puede describirse como los valores y costumbres que toma la organización para su forma de accionar. En algunos casos existen más de un clima laboral en el ambiente trabajo según también el número de trabajadores y áreas que tenga la organización, las operaciones de los miembros se vuelven más influyentes en el clima organizacional y establecer la armonía en el ambiente laboral (2016, p.64).

El clima de una organización está sujeto a renovaciones reiterados y puede ser moldeado por los jefes más altos de la organización. Si la cultura personifica la temperamento de la organización, el clima representa el entusiasmo de la organización. El clima organizacional no es muy difícil de percibir y medir que la cultura organizacional y también mucho más factible de renovar (Rodríguez, 2018, p.47).

El clima de organización se define como el elemento de un entorno profesional que tiene una fuerte influencia en la acción y el desempeño de los empleados que trabajan en ese lugar de trabajo. Indica si se cumplen las expectativas y creencias de los individuos. Es un clima organizativo que separa a una empresa de la otra dándole una personalidad distinta (Littlewood & Uribe, 2018, p. 82).

En referencia a los Modelos del clima organizacional, presentamos primero el modelo de Litwin y Stinger (1978 citado por Brunet 2004) proponen el siguiente esquema de Clima Organizacional: El sistema anuncia que el sistema organizacional está integrado por el factor tecnológico, el esquema organizacional, estructural, directivo, administrativamente eficaz, toma de decisiones y requerimientos de sus integrantes, de lo expuesto se describe que la organización genera una sensación de motivación y su carácter se vuelve su insignación peculiar para formentar la innovación, la productividad, la satisfacción y adaptabilidad.

Como segundo Modelo, tenemos a Schneider y Hall (1982; citado por Goncalves, 2005), los cuales definen la actitud que tienen los integrantes de una organización, sin considerar las reglas que esta misma pueda tener. La indagación del clima organizacional accederá revelar los elementos que influyen en el ambiente laboral y el modo de ver las situaciones que hay en el entorno de la organización, como también los vinculos empresariales existentes.

Uribe (2015) menciona que la definición de clima organizacional se ha venido estudiando a lo largo de los años en las cuales cita a Forehand y Gilmer (1964), estos precisan que en un clima organizacional existen elementos intrínsecos por los integrantes para representar a una organización y distinguirse de otras, la estabilidad de esta es relativa en el tiempo y logra influenciar en el comportamiento de los integrantes de la organización. Chiavenato el clima organizacional se define como el ambiente que existe entre los miembros de una organización, esto va conectado con el grado de motivación que hay entre los integrantes, cuando hay un buen clima organizacional brindara a sus integrantes una satisfacción de necesidades personales, pero de haber alguna alteración negativa generaría

frustración, por lo cual el clima organizacional influye en el estado de las personas y estos en el ambiente (2007).

Moos e Insel (1974) elaboraron un sistema del clima auxiliándose de la Work Environment Scale (WES); integrado por 90 ítems con alternativa dicotómica verdad/falso, teniendo en cuenta diversos elementos del clima organizacional. Las dimensiones de soporte, de oposición y cohesión, forman parte de las relaciones interpersonales. Las dimensiones de independencia, formación y valores forman parte de la realización individualmente; por último, las dimensiones de claridad, manejo, innovación y comodidad conforman los elementos de equilibrio/evolución.

También tenemos la teoría del clima organizacional de Likert: De acuerdo a Likert mencionado en Sandoval (2004) indica que su teoría de clima organizacional influye en la conducta de los empleados depende de cómo se comporta los jefes y por la estructura organizacional de la empresa. Debido a ello, la Likert sostiene que hay puede haber diferentes de variables que resultan de las propiedades de una organización, las cuales afectan en la forma de ver individualmente del clima, lo cual tenemos variables tipo: causales, intermedias y finales. Las variables causales son las que direccionan las bases de la sociedad para conseguir las metas. Esto se compone de la estructura organizacional, las normas empresariales y competencias. Modificar estas variables hacen también que otras se han modificadas. Las variables intermedias son el resultado de la capacidad interna y el estado de la empresa, los cuales integran el desarrollo de la organización. Se compone de la motivación, toma de decisiones y la comunicación. Las variables nacen de las variables causales e intermedias, ya que su modificación de estas última modifica toda su composición. Estas variables finales están afecto de los logros, la productividad, y el balance de la compañía (p.86).

Como última teoría, Value Profit Chain (2002, citado por Goncalves 2005), aseguran que Los colaboradores entusiastas, fieles y eficientes transmiten un valor a los clientes que lo manifiestan convirtiéndose en compradores leales y haciendo de embajadores de la marca. Así es como este sistema permite orientar a la

organización a obtener resultados contables positivos con los que enlazan más a sus trabajadores.

La mayor relevancia del clima organizacional es uno de los asuntos que respecta al entorno organizacional en las redes de salud público, debido a que las organizaciones de estas entidades son grandes y complejas. El fomento de un buen clima laboral ayuda a los trabajadores a estar motivados frente complejas en el ámbito salubre para cumplir sus obligaciones profesionales. Además, su importancia en esta área también radica en la productividad de sus miembros a través de las relaciones interpersonales que hay las diferentes áreas de salud, ya que todas deben mantener un flujo de información constante debido a la cantidad de pacientes que se atiende en la salud.

Por otro lado, de acuerdo a la segunda variable, para Durán (2018), trabajar en equipo significa que las personas han tenido la voluntad de compartir y respetar sus, dividirse las tareas de forma efectiva para alcanzar una meta en común, esto hace que los grupos de trabajo al formarse como un equipo trabajen de manera eficaz y eficiente. Al momento de incorporar las habilidades y fortaleza individuales de los integrantes al equipo se unen con objetivos compartidos, y un enfoque en el rendimiento colectivo, se notará las facultades positivas que trae trabajar en equipo (p.9).

Maribel (2011), sostiene que el trabajo en equipo es un conjunto de acciones realizadas por un grupo que tiene un propósito u objetivo común. El trabajo en equipo generalmente se cumple bajo un entorno colaborativo, ya que existe la suposición de que trabajar juntos produce un mejor resultado que hacer esfuerzos separados (p. 110).

En los negocios, el trabajo en equipo a menudo ocurre cuando varios empleados comparten sus habilidades, conocimientos y experiencia laboral para lograr un objetivo común. Por lo general, se elabora un plan inicial que describe las responsabilidades y deberes de cada miembro, así como los recursos y los plazos.

Idealmente, debería haber un líder para coordinar acciones, ayudar a resolver conflictos y mantener a todos encaminados (Pierre, 2007, p.23).

Los modelos de trabajo en equipo, Durán (2018) define que existe diferentes conceptos de trabajo en equipo, pero entre las diferentes definiciones que existen se encuentran comprendidas: Conjunto de personas, organización y objetivo común por lo cual se necesita definir cada una de ellas (p.9). Conjunto de Personas: Para Durán (2018) es un número de personas que mantienen un lazo, normas internas o roles para complementarse y lograr metas (p.9). Organización: Según Durán (2018) los miembros del equipo determinan algún sistema de organización para alcanzar los objetivos, para ello se genera una división de tareas que atienden a una organización previa y esta es dirigida por una líder (p.9). Objetivo común: La definición de Durán (2018) puntualiza que tener un objetivo común entre los miembros guía las acciones ya que introduce la fuerza e impulso (p.9). Teniendo en cuenta las definiciones anteriores Durán (2018) remarca que no hay que confundir las definiciones de Grupo y Equipo ya que la primera solo busca el desarrollo de una actividad común y la segunda es un conjunto de personas que desean alcanzar un objetivo común creando un lazo y guiándose por un líder. Los miembros comprenden que el fracaso o éxito dependerá de la colaboración de todos (p.10).

Newstrom (2009) citado en Yumbato (2016) afirma que la teoría clásica de la organización son las divisiones del trabajo de acuerdo a las habilidades de cada trabajador. Esto se sostiene a que dividir el trabajo mejora la eficiencia colectiva en la organización, a partir de aquí se crean autoridades que se los encargados y los subordinados los cuales cumplen con funciones de primera línea. Esto conlleva a operatividad jerárquica compuesta por niveles de autoridad (p. 329). Las estructuras organizacionales clásicas son esencialmente mecanicistas, pues su voluntad es montar que las personas actúen de forma tan competente y previsible como una máquina. Las personas se especializan en muchas actividades dirigidas por niveles de responsabilidad. Las autoridades están por encima de otras de acuerdo su nivel, hasta llegar a la dirección, que su vez abarcan más

responsabilidad conforme a su rango alto (Newstrom, 2009 citado en Yumbato, 2016).

Alles (2009), sostiene que estudiar medidamente el trabajo en equipo, se debe desglosar en dos factores que son la competencia cardinal y competencia de conocimiento. Según el autor, las competencias cardinales son cualidades que deben poseer todos los miembros de la organización. Aquí se encuentran las capacidades para dirigirse y ponerse al hombro las metas que se plantea la empresa como obligaciones propias de los trabajadores. Esta también una facultad para apoyar decisiones identificándose con las metas de la organización.

Mientras que competencia de conocimiento, son de cierto modo la mayoría de los especialistas, ejecutivos y profesionales de las diversas áreas de alguna manera son “trabajadores del conocimiento”. El objetivo de las competencias del conocimiento es permitir a los líderes y gerentes del equipo la capacidad de elaborar un constante seguimiento en la construcción cualidades y habilidades de trabajo de conocimientos críticos, y que las personas identifiquen los niveles actuales de competencia y sean mejor reconocidas, en términos de niveles de competencia. (Alles, 2009).

Las organizaciones en el ámbito de salud pública se proyectan metas a corto y largo plazo, por cual el camino que se traza es muy riguroso y adverso, es por ello que las personas que integran los equipos de trabajo en cada área son necesarias que se unan de forma comprometida para la realización de las metas y con buenos resultados, gracias que el fomento de trabajar conjuntamente ayuda a hacer las tareas más, llegar más lejos y conseguir mayor impacto.

Para definir los términos básicos de esta investigación, Chiavenato (2009), nos dice que la motivación es el estado interno de una persona para llevar ciertas acciones hasta lograr su propósito y satisfacer las necesidades personales. La definición clásica de organización lo menciona Kreitner, R. y Kinichi, A (1997) como una estructuración de actividades en las que interactúan dos personas o más. Según Chiavenato (2007) la cultura organizacional está regido por valores,

actitudes y expectativas que tienen todos los integrantes de una organización. Facilita al reflejo de la mentalidad de la organización. Según Kreitner, R. y Kinichi, A (1997) el liderazgo incide en los integrantes de una organización para alcanzar los objetivos y metas trazados, es muy diferente a adquirir y practicar el autoritarismo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado pertenece al tipo aplicada, puesto que el objetivo fundamental se basó en desarrollar el conocimiento basado en el análisis de la información.

El diseño propuesto se desarrolló según los estudios no experimental transversal, debido a no se realiza ninguna alteración de variables elegidas y se toma como periodo de estudio un año en específico.

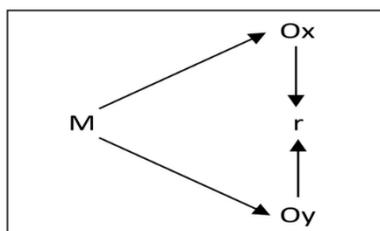
Hernández et al. (2017), afirman que la investigación no experimental es donde no existe ningún tipo de modificación en las variables estudiadas de la investigación. Además, sostienen que una investigación es transversal cuando el estudio se desarrolló en un periodo de tiempo delimitado.

De acuerdo al planteamiento de Hernández et al. (2017), los estudios basados en el enfoque cuantitativo se enfocan en cuan medibles son las variables, se utiliza para implementar datos numéricos y confirmar que las hipótesis están libres de error, y el vínculo relevante entre la cuantificación y el estudio estadístico de los datos, con el objetivo de comprender patrones. comportamientos y aceptación de nuevos conceptos.

El nivel de investigación elegido fue correlacional, ya que tiene como fin principal determinar el grado de asociación entre las variables de estudio.

Como plantea Hernández et at (2017), el estudio correlacional tiene como fin la predicción de cómo la variación de una variable puede influenciar en el grado de la otra, ya sea de manera directa o inversa.

El Diagrama representativo de este diseño se muestra a continuación:



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

X: Clima Organizacional

Y: Trabajo en Equipo

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Conceptualmente: Es la forma en que los integrantes de las empresas perciben y describen su clima organizacional es, por lo tanto, una función de factores situacionales y personales que dan como resultado una “imagen personal” de la organización y dar forma a sus realidades internas y externas.

Definición operacional: Fueron divididos 12 ítems de acuerdo al instrumento y repartido en tres dimensiones: estilo de liderazgo, motivación y comunicación interpersonal, con una escala desde siempre hasta nunca. La escala que se usó para la medición es ordinal.

Variable 2: Trabajo en equipo

Conceptualmente: Es una serie de acciones realizadas por un grupo que tiene un propósito u objetivo común. El trabajo en equipo generalmente se cumple bajo un entorno colaborativo, ya que existe la suposición de que

trabajar juntos produce un mejor resultado que hacer esfuerzos separados.

Definición conceptual: Es un conjunto de acciones realizadas por un grupo que tiene un propósito u objetivo común. El trabajo en equipo generalmente se cumple bajo un entorno colaborativo, ya que existe la suposición de que trabajar juntos produce un mejor resultado que hacer esfuerzos separados.

Definición operacional Fueron divididos 12 ítems de acuerdo al instrumento y repartido en dos dimensiones: competencia cardinal y competencia de conocimiento, con una escala desde siempre hasta nunca. La escala que se usó para la medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La investigación se desarrolló con una población de 60 profesionales de la salud del equipo de gestión que trabajan en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud.

Según Lalangui (2018), población es el conjunto de ítems o personas cuyas características son comunes, llamado también universo en el contexto de investigación.

Criterios de inclusión: Los profesionales de la salud del equipo de gestión Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud. Profesionales especialidades en temas de salud, que colaboraron en participar en el proyecto.

Criterios de exclusión: Personal trabajador del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud que no tienen afinidad en el equipo de gestión

Una muestra es una fracción de la población seleccionada para la obtención de información relevante y conocimiento. Aquí es donde se realizan etapas de observación o medición de las variables de investigación.

La muestra fue censal, analizando a la población en conjunto (60 profesionales de la salud del equipo de gestión del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud), por ello, el muestreo no fue ejecutado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una técnica aplicada para recolectar datos de las personas de interés del investigador. Para completarlo, se prepara una lista escrita de preguntas y se entrega a los encuestados para que respondan correctamente el formulario de acuerdo con las instrucciones que se muestran (Puente, 2020). Para esta investigación resultó conveniente que se aplicará la técnica de la encuesta, ya que el estudio es de enfoque cuantitativo.

La herramienta de recolección de datos es una fuente de material que el investigador utiliza para identificar fenómenos y sustraer información indispensable para conocimiento del mismo (Arteaga, 2015).

Se tomaron dos cuestionarios validados en trabajos anteriores. El primer cuestionario midió el clima organizacional de los trabajadores, este cuestionario consta de 12 preguntas. El segundo cuestionario midió el trabajo en equipo, el cual consta de 12 preguntas midiendo diferentes dimensiones.

En cuanto a la validez, se consideró la correlación entre los resultados del clima organizacional y las variables de trabajo en equipo, antes de aplicarla se debe someter a un proceso de validación de juicio de expertos como lo sugieren Hernández et al. (2014) claramente un valor válido es aquel en el que la herramienta realiza una medición real de la variable de investigación, y está a la par con la técnica de evaluación de expertos con amplia experiencia en investigaciones registradas.

Tabla 1*Criterio de Expertos*

Apellidos y Nombres	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Dictamen
Sandoval Vílchez, Juan	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Camarena Jorge, Ethel	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Morocho Vásquez, Luis	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Para hallar la confiabilidad se utilizó la medición estadística del coeficiente Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de evaluación conformado por 12 ítems fue se aplicó a la prueba piloto conformada por diez voluntarios de la población.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Según la fórmula estable:

K: Número de ítems

SSi²: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T²: Varianza de la suma de los ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

De acuerdo al desarrollo de la aplicación del proyecto de Tesis, se usan dos instrumentos de recolección de datos, uno para cada variable propuesta. Estos dos instrumentos han sido medidos por la prueba de confiabilidad del programa estadístico IBM SPSS 25.

Tabla 2*Confiabilidad Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,672	12

El coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional es 0.672; evidenciando una confiabilidad aceptable.

Tabla 3

Confiabilidad trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,713	12

El coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional es 0.713; evidenciando una confiabilidad aceptable.

3.5. Procedimientos

El procedimiento seguido para el desarrollo de la investigación, primero se solicitó el debido permiso a las autoridades encargadas del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud para poder realizar la investigación en base a sus instalaciones. Una vez otorgado el permiso, se procedió a hacer llegar la encuesta a los trabajadores del equipo de gestión de salud de forma virtual mediante un formulario en línea, los datos extraídos fueron almacenados de forma virtual para su posterior análisis. Luego de haber culminado durante casi un mes la recolección de datos, estos mismos fueron procesados y analizados mediante el programa estadístico SPSS 25, para posteriormente presentar los resultados hallados, las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Después de aplicar las herramientas, se gestionó la información inicial obtenida del cuestionario, para organizar, procesar y presentar tablas y gráficos. Según Hernández et al. (2014), en primer lugar se debe realizar una descripción de los datos y luego analizar estadísticamente para encontrar el grado de asociación entre las variables. Como se mencionó, se realizó el análisis estadístico requerido para medir la confiabilidad de las variables contenidas en la matriz de consistencia, y luego para cada variable de estudio. Finalmente, se utilizan pruebas estadísticas a través del programa SPSS 25, donde se determinan de acuerdo a los porcentajes que se muestran en las figuras y tablas, por lo que se realiza un análisis de correlación de Pearson

con el objetivo de medir el grado de asociación entre las variables examinadas, para contraer las hipótesis, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman Para mostrar conclusiones, discusiones y recomendaciones.

La prueba de hipótesis resultó de la tabulación de datos extraídos, de acuerdo a los rangos establecidos en cada variable, y de igual forma en las frecuencias y dimensiones establecidas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se basa en normas y principios éticos relacionados con la propiedad intelectual de los autores citados, la autoría de las teorías y diversas características epistemológicas. Como acertadamente afirma Díaz (2018), los derechos de autor y de propiedad industrial están unidos por la propiedad intelectual para exhibir en la atribución. Proteger cuidadosamente la información obtenida a través de la licencia, especialmente cuando se publica o muestra.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

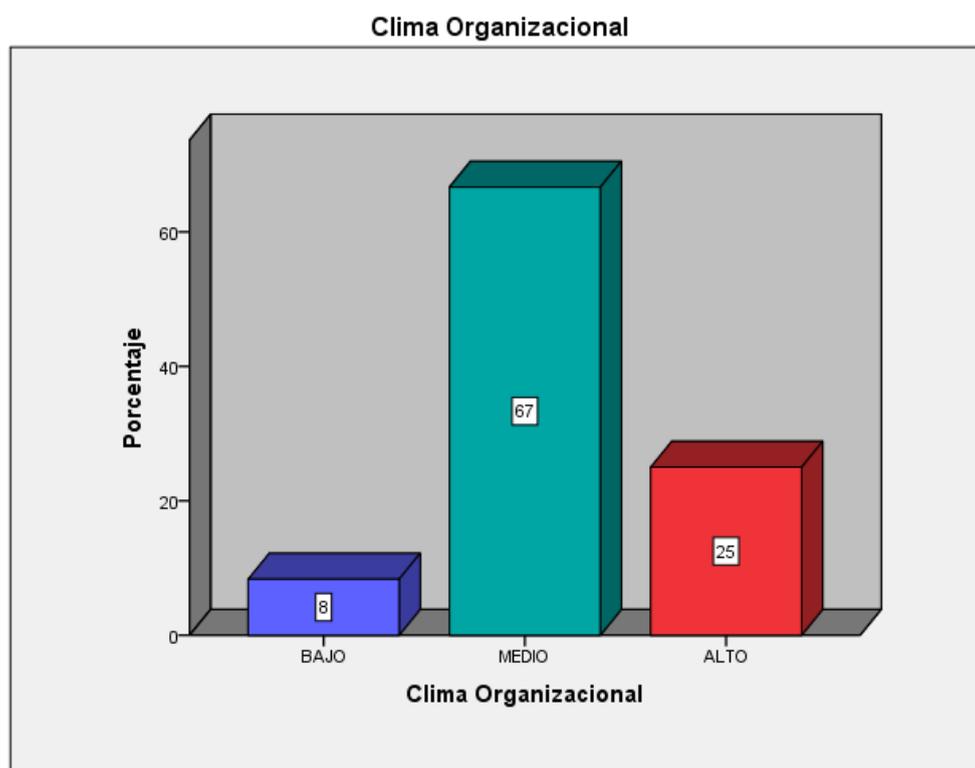
Tabla 4

Niveles de Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	5	8,3	8,3	8,3
	MEDIO	40	66,7	66,7	75,0
	ALTO	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia de Clima Organizacional



En la tabla 4 y figura 1: un 67% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal se siente medianamente de acuerdo con el clima organizacional de la empresa, mientras que un 25% indica que se encuentran medianamente de acuerdo y un 6% que se encuentra medianamente de acuerdo.

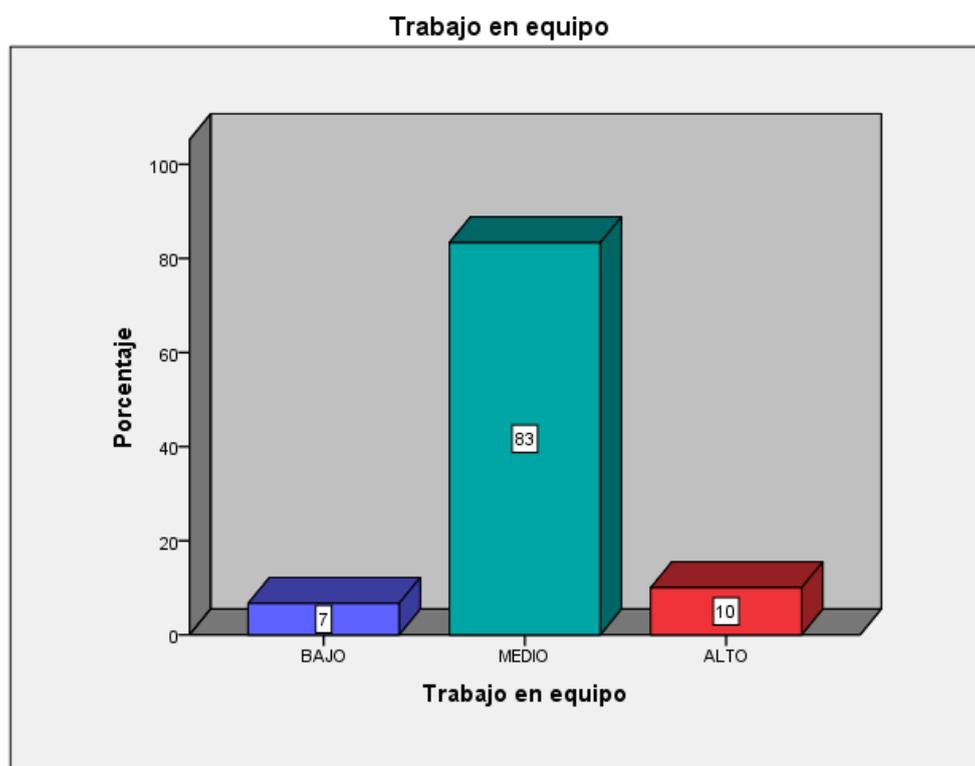
Tabla 5

Niveles de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	4	6,7	6,7	6,7
	MEDIO	50	83,3	83,3	90,0
	ALTO	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia de Trabajo en equipo



En la tabla 5 y figura 2: un 83% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal se sienten medianamente de acuerdo con el trabajo en equipo de la empresa, 10 % altamente de acuerdo y un 7% bajamente de acuerdo.

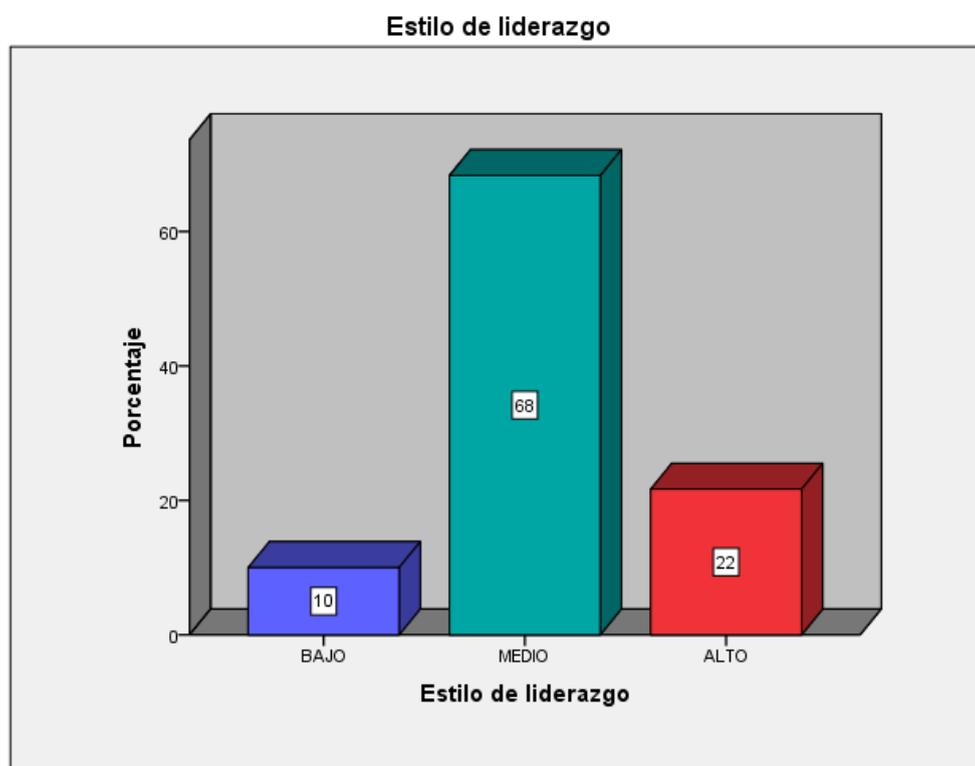
Tabla 6

Niveles de estilo de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	6	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	41	68,3	68,3	78,3
	ALTO	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia de estilos de liderazgo



En la tabla 6 y figura 3: un 68% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal se siente medianamente de acuerdo con el estilo de liderazgo de la empresa, 22% altamente de acuerdo y 10% bajamente de acuerdo.

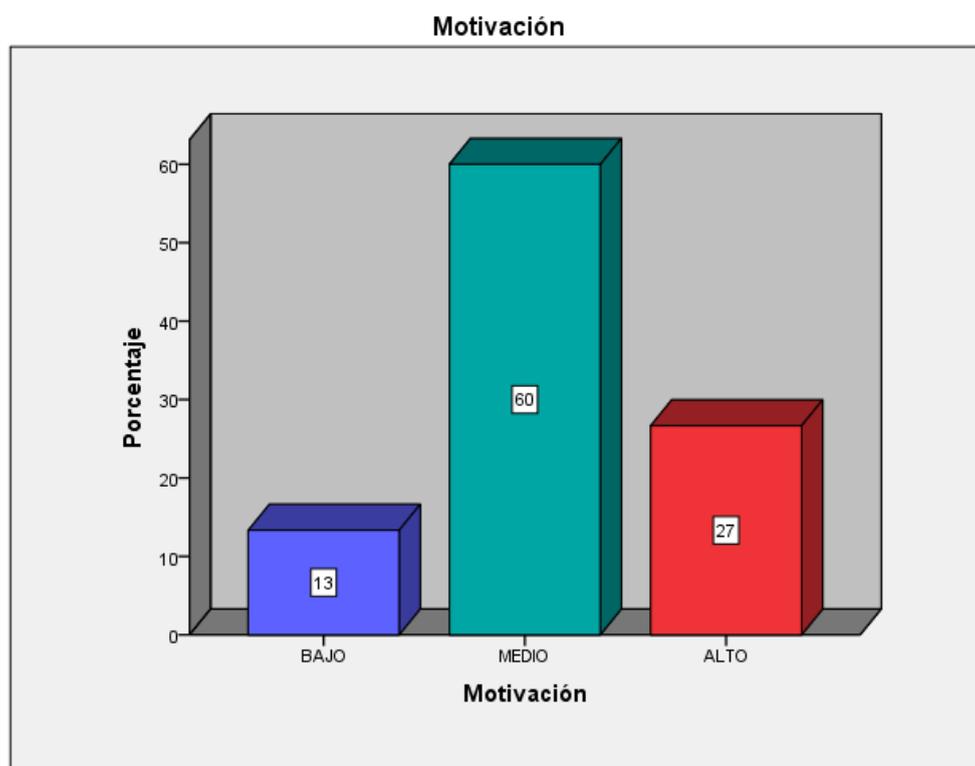
Tabla 7

Niveles de motivación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	8	13,3	13,3	13,3
	MEDIO	36	60,0	60,0	73,3
	ALTO	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia de motivación



En la tabla 6 y figura 4: un 60% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal se siente medianamente motivados en la empresa, mientras que un 27% se siente altamente motivado y un 13% que se siente bajamente motivado.

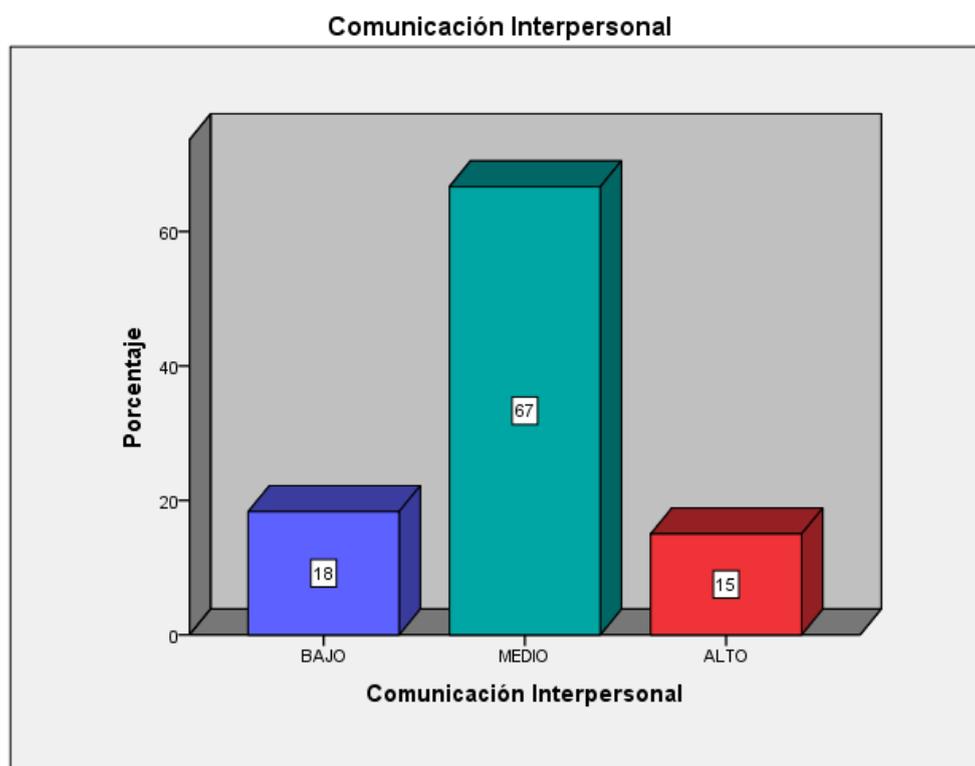
Tabla 8

Nivel de comunicación interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	11	18,3	18,3	18,3
	MEDIO	40	66,7	66,7	85,0
	ALTO	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia de dimensión de comunicación interpersonal



En la tabla 8 y figura 5: un 67% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal se siente medianamente motivados en la empresa, mientras que un 27% se siente altamente motivado y un 13% que se siente bajamente motivado.

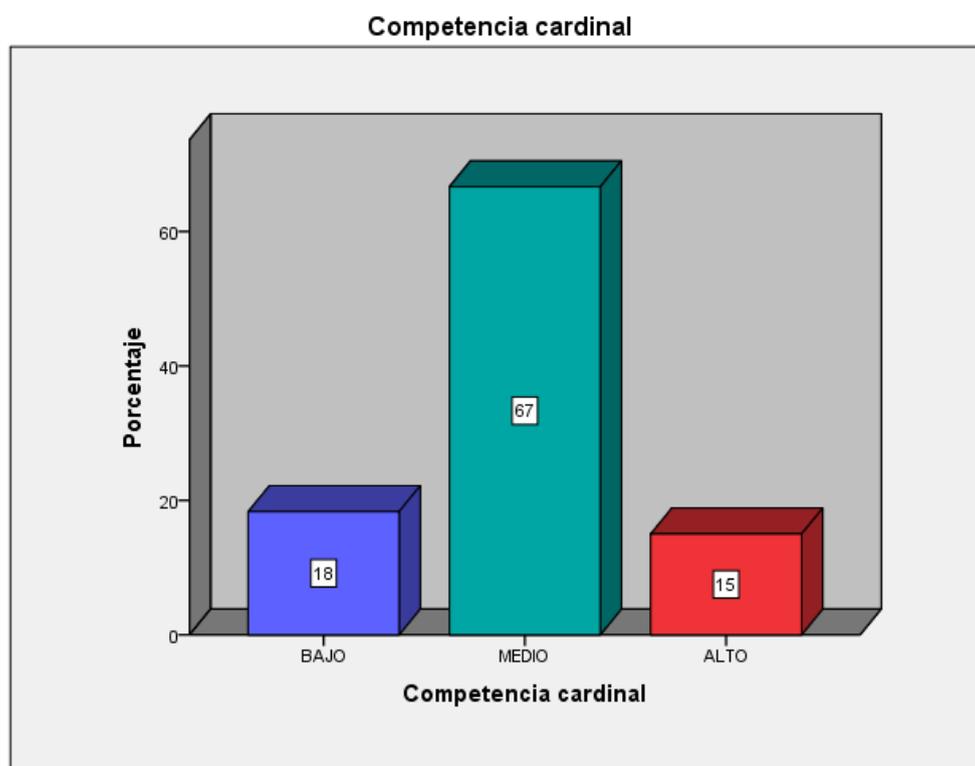
Tabla 9

Niveles de competencia cardinal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	11	18,3	18,3	18,3
	MEDIO	40	66,7	66,7	85,0
	ALTO	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia de dimensión de competencia cardinal



En la tabla 9 y figura 6: un 67% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal poseen medianamente competencias cardinales en la empresa, mientras que un 18% lo posee bajamente y solo un 15% lo posee altamente.

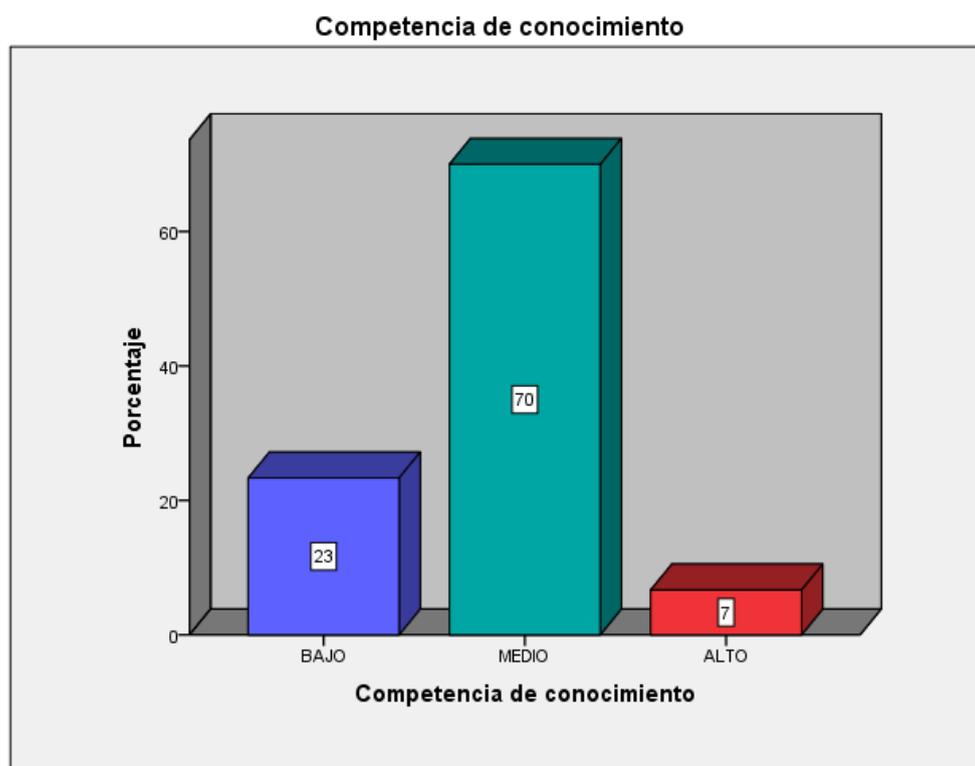
Tabla 10

Niveles de competencia de conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	14	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	42	70,0	70,0	93,3
	ALTO	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencia de dimensión de competencia de conocimiento



En la tabla 10 y figura 7: un 70% de los trabajadores de salud del Hospital Sabogal poseen medianamente competencias de conocimiento en la empresa, 23% bajamente y 15% altamente.

Análisis inferencial

Tabla 11

Correlación de las variables

		CLIM_ORG	TRAB_EQUIP	
Rho de Spearman	CLIM_ORG	Coeficiente de correlación	1,000	,218
		Sig. (bilateral)	.	,095
		N	60	60
Rho de Spearman	TRAB_EQUIP	Coeficiente de correlación	,218	1,000
		Sig. (bilateral)	,095	.
		N	60	60

Al ser una investigación no paramétrica, para el análisis correlacional de variables se aplicó la prueba de Spearman, en cual arrojó un valor Rho de Spearman equivalente a 0.224 y $p = 0.025$, siendo inferior a 0.05, por lo tanto, sí existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN

Basados en el objetivo general del estudio, se comprueba la existencia de una relación significativa entre clima organizacional y trabajo en equipo, con un Rho de Spearman 0.228 siendo moderada y significancia bilateral con un valor $p=0.000<0.01$, por lo tanto, se descartó H_0 y valido H_1 ; esto quiere decir que, a mayor clima organizacional, mayor trabajo en equipo, lo cual comprueba la tesis de Gómez (2017), que elaboró una investigación con el fin de determinar la influencia del clima organizacional en el trabajo en equipo de la gerencia de la Municipalidad de Lurigancho Chosica, el cual tuvo como muestra de estudio a 35 trabajadores del equipo médico en su lugar de estudio, de acuerdo a los resultados de Gómez, halló en sus resultados un grado de correlación alto entre sus variables, con un nivel de significancia de 0.05. De acuerdo a nuestros criterios hallados con el autor, coincidimos con los mismos resultados aceptados en nuestras variables, esto se debe a que clima organizacional es un variable que ordena y clasifica el rol que toma la empresa, y que tiene como respuesta los resultados del trabajo en equipo de los agentes operarios. Otro punto en común con el autor, es que la gerencia juega un rol relevante en el clima organizacional, ya que, son quienes forman las pautas y reglas que se rigen en la empresa, ello también acompaña que la gerencia encargada debe estar capacitada para asumir los roles, responsabilidades y competencias que el exige el puesto. En cuanto al trabajo en equipo, resaltamos con Gómez que la coordinación y delegación un líder es una parte muy importante para la ejecución de las actividades que van tomar. Además, para el clima organizacional, lo hemos dividido en las siguientes dimensiones: estilo de liderazgo, motivación y comunicación interpersonal, mientras que la variable trabajo equipo, hemos visto conveniente desglosarla en: competencia cardenal y competencia de conocimiento.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y trabajo en equipo; rechazando la hipótesis nula, ya que $p = 0.0218$, demostrando una correlación positiva moderada, dando a entender que un mejor clima organizacional, repercutirá positivamente en el trabajo en equipo, y viceversa.
2. Respecto al OE1, se deduce que el estilo de liderazgo está relacionado al trabajo en equipo; Rho Spearman de 0.269, mostrando una asociación positiva moderada entre la dimensión 1 y la variable 2, lo que podemos interpretar que existe una relación directa.
3. En mención al OE2, se deduce que la motivación tiene relación con el trabajo en equipo; Rho Spearman de 0.332, infiriendo que una asociación entre variables positiva moderada lo que podemos interpretar que existe una relación directa.
4. En alusión al OE3, se muestra que la comunicación interpersonal guarda relación con el trabajo en equipo; Rho Spearman igual 0.287, infiriendo que una asociación entre la dimensión 3 y la variable 2, lo que expresa que ambas una relación causa-efecto directa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los jefes encargados del área gestión del Hospital Nacional de EsSalud realizar evaluaciones periódicas que aborden temas relacionados al clima organizacional y el trabajo en equipo del cuerpo médico, con el fin de mejorar crear un ambiente laboral más ameno y productivo.
2. Es recomendable establecer una mejora continua y monitoreo en un Hospital Nacional de EsSalud a través de talleres y capacitaciones a cerca de la importancia de llevar un buen clima laboral en la institución, estas actividades deben captar el interés del personal y realizar evaluaciones periódicas para saber el desarrollo.
3. Es necesario que los líderes del equipo de gestión mejoren las estrategias de trabajo en el que todo el plantel se sienta parte de la institución, y esto pueda reflejarse en un mejor trato y coordinación las actividades laborales diarias. 4. Se deben profundizar más estudios relacionados al presente tema de investigación, donde se aborden diversos factores y/o elementos que se encuentren relacionados y puedan generar nuevos conceptos sobre el clima organizacional y el trabajo en equipo en instituciones de la salud
4. Se recomienda al Gerente del Hospital Nacional de EsSalud no solo mantener reuniones de gestión diarias sino realizar evaluaciones periódicas que aborden temas relacionados al clima organizacional y el trabajo en equipo del cuerpo médico, con el fin de mejorar y crear un ambiente laboral más ameno y productivo, asimismo involucrarse de manera directa con el personal de Seguridad y Limpieza por tener trato directo con todos.

REFERENCIAS

- Araya Salgado, M., & Medina Giacomozzi, A. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Aguilar Enríquez, H. (2016). *Trabajo en Equipo y Clima Organizacional*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Araya Salgado, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2). doi:10.22517/25395203.19311
- Bernal Gonzáles, I., Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud. *Elsevier Doyma*, 31. doi:10.1016/j.estger.2014.08.003
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima labora*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjr_pnsoZLwAhXJSTABHXO4CewQ6wEwAHoECAMQAQ#v=onepage&q=clima%20organizacional%20libros&f=false
- Chiang, M., & Antonio Núñez, J. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_6fvempLwAhUCQzABHWooAe4Q6AEwAXoECAUQAQ#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=true
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humano*. Obtenido de Centro

Universitario de Ciudad Juárez: Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional [PDF]*. México: Ricardo A. del Bosque Alayón. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Coulter, R. (2010). *Administración*. doi: Recuperado de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Durán Asencio, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwissajK38PqAhUtH7kGHWJfAxsQ6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>.

Emília Peruzzo, H., Schunk Silva, E., Carla Batista, V., Lourenco Haddad, M., Maris Peres, A., & Silva Marcon, S. (2019). Organizational climate and teamwork at the family health strategy. *Revista Brasileira de Enfermagem Reben*, 72(3), 721-727. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672019000300721

García Cabrera, H., Díaz Urteaga, P., Ávila Chávez, D., & Cuzco Ruiz, M. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Revistas de investigación UNMSM*, 76. doi:10.15381/anales.v76i1.10966

Gestión. (2020). *Denuncian que muchos pacientes con Covid-19 fallecen en la puerta de antiguo hospital de Ate*. Obtenido de Gestión: Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-denuncian-que-muchos-pacientes-por-covid-19-fallecieron-en-la-puerta-de-antiguo-hospital-de-ate-nndc->

noticia/

Littlewood Zimmerman, H. F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*.

Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjBqqr7opLwAhVPSTABHbFuBOs4ChDoATADegQIBBAC#v=onepage&q=clima%20organizacional%20libros&f=false>

Maribel Salvador, M. M. (2011). *Aprender a trabajar en equipo*. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=qMixe-FL8vsC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixzsrJspLwAhXnmeAKHV60D88Q6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>

Ministerio de Salud (Minsa). (2008). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*. Lima. Obtenido de Recuperado de:

http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/INFORM-CALID-14/RM468_2011MINSA.pdf

Mollinedo Vilca, A. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de la ciudad de Tacna - 2017*. Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35743>

Palma Carrillo, S. (2009). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books/about/Elaboraci%C3%B3n_y_validaci%C3%B3n_de_una_escala.html?id=4Bi4nQAACAAJ&redir_esc=y

Pérez, E., & Oteo, L. (2012). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=drfgoY1Ej-QC&printsec=frontcover&dq=funci%C3%B3n+directiva+y+recursos+human>

os+2012&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwuiqcjG1pLwAhWQUt8KHanBApUQ6
AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=funci%C3%B3n%20directiva%20y%20r
ecursos%20humanos%202012&f=f

Pierre Jacques, J. (s.f.). *Cómo trabajar en equipo: Guía práctica*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=upUPMkJRPjAC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixzsrJspLwAhXnmeAKHV60D88Q6AEwAXoECAAQAg#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>

Piteres Redondo, R. (2018). El recurso humano, factor de competitividad en el sector salud. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1). doi:10.17081/invinno.6.1.2778

Rive Bautista, M. (2016). *El Trabajo en Equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del ministerio de trabajo y servicio público del cantón provincia de tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22392/1/Tesis%20Miguel%20Rivera%2011-Abril-2016.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins,+S.+\(1994\).+Comportamiento+organizacional&ots=YKc9emld09&sig=Shx9MQxmwXrfQdaFJsiflZ9ni_Y#v=onepage&q=Robbins%2C%20S.%20\(1994\).%20Comportamiento%20organiza](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins,+S.+(1994).+Comportamiento+organizacional&ots=YKc9emld09&sig=Shx9MQxmwXrfQdaFJsiflZ9ni_Y#v=onepage&q=Robbins%2C%20S.%20(1994).%20Comportamiento%20organiza).

Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, R., & Llorca, J. (2005). *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM [versión PDF]*. Obtenido de Scielo: Recuperado de: <https://www.scielo.org/pdf/gs/2005.v19n2/127-134/es>

Rodríguez de San Miguel, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjBqqr7opLwAhVPSTABHbFuBOs4ChDoATAFegQIAhAC#v=onepage&q&f=false>

Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavidades, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37. doi:10.17843/rpmesp.2020.371.4592

Salazar Blanco, R. (2016). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del gobierno regional de Ancash sede Huaraz, 2016*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12034>

Sandoval Caraveo, M. d. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Tabasco. doi:https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Seguro Social de Salud. (8 de julio de 2020). *Essalud*. Obtenido de <http://portal.essalud.gob.pe/index.php/nuestra-historia/>

Seguro Social de Salud. (08 de Julio de 2020). *EsSalud*. Obtenido de <http://www.essalud.gob.pe/hospital-sabogal-celebro-73-aniversario-con-mejoras-en-los-servicios-asistenciales/>

Uribe Padro, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_6fvempLwAhUCQzABHWooAe4Q6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false

Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional [PDF]*. México: Manual

Moderno. Obtenido de Archivo PDF:
https://www.researchgate.net/profile/Herman_Littlewood/publication/309718447_Justicia_interpersonal_y_personalidad_Su_relacion_con_calidad_de_vida_en_el_trabajo/links/581e5a6e08aeccc08af06dbc/Justicia-interpersonal-y-personalidad-Su-relacion-con-calidad-d

Velásquez, A. (2018). Investigación en políticas y sistemas de salud para la gestión basada en evidencias. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35(3). doi:10.17843/rpmesp.2018.353.3978

Wilches Rubio, N. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERIA TEXAS COLOMBIA*. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia

Zans Castellón, A. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores			
¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021	Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021	Variable: Categoría 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
			Estilo de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Estilo de liderazgo Relación con los líderes Manejo de la organización 	1, 2, 3, 4	Escala: nominal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimientos Beneficios Políticas de la empresa 	5, 6, 7, 8	
Comunicación Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación abierta Empatía Facilidad de palabra 	9, 10, 11, 12				
Variable: Categoría 2: Clima Organizacional						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021?,	Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021	Existe relación entre el estilo de liderazgo y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021.	Competencia cardinal	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de conflictos Motivación hacia los demás Liderar el cambio positivo Uso de valores 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala: nominal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
¿Cómo se relaciona la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021?	Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021.	Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021				
¿Cómo se relaciona la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021?	Determinar la relación entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021.	Existe relación entre la comunicación interpersonal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la salud en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud, 2021.				

Anexo 2: Certificado de validez de los instrumentos

CLIMA ORGANIZACIONAL - Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Estilo de liderazgo								
1	Considera que es importante establecer un líder en la organización	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realizan los líderes en su organización	X		X		X		
3	El trabajo de los líderes influye en su desempeño laboral	X		X		X		
4	La relación que tiene con los líderes de la organización es buena	X		X		X		
DIMENSION 2: Motivación								
5	Se siente motivado cuando realiza su trabajo en la organización	X		X		X		
6	Se promueve muy a menudo la satisfacción del trabajador en la organización	X		X		X		
7	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo le permite motivarse a aspirar más en la organización	X		X		X		
DIMENSION 3: Comunicación Interpersonal								
9	Considera que la comunicación en la organización es estable	X		X		X		
10	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
11	Le he es fácil expresar sus ideas dentro de la organización	X		X		X		
12	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si es suficiente para hacer aplicable.*

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

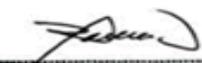
Apellidos y nombres del juez validador: **Dx/ Mg: Magister Juan Sandoval Vilchez** **DNI: 08151575**

Especialidad del validador: **Magister En Psicología Clínica Y De Familia**

Lima, 13 de Mayo del 2021

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

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


Dr. Juan Sandoval Vilchez
 PSICÓLOGO
 C. Ps. P. 1848

Firma del Experto Informante.

CLIMA ORGANIZACIONAL - Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Estilo de liderazgo							
1	Considera que es importante establecer un líder en la organización	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realizan los líderes en su organización	X		X		X		
3	El trabajo de los líderes influye en su desempeño laboral	X		X		X		
4	La relación que tiene con los líderes de la organización es buena	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación							
5	Se siente motivado cuando realiza su trabajo en la organización	X		X		X		
6	Se promueve muy a menudo la satisfacción del trabajador en la organización	X		X		X		
7	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo le permite motivarse a aspirar más en la organización	X		X		X		
	DIMENSION 3: Comunicación Interpersonal							
9	Considera que la comunicación en la organización es estable	X		X		X		
10	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
11	Le he es fácil expresar sus ideas dentro de la organización	X		X		X		
12	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si es suficiente para hacer aplicable.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Magister Ethel Ricardina Camarena Jorge* DNI: *06769369*

Especialidad del validador: *Maestro En Terapia Cognitiva-Conductual De Los Trastornos Psicológicos Y Psiquiátricos*

Lima, 11 de Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Ethel Camarena Jorge
 PSICOLOGA
 C. Ps. P. 9059

CLIMA ORGANIZACIONAL - Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Estilo de liderazgo								
1	Considera que es importante establecer un líder en la organización	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realizan los líderes en su organización	X		X		X		
3	El trabajo de los líderes influye en su desempeño laboral	X		X		X		
4	La relación que tiene con los líderes de la organización es buena	X		X		X		
DIMENSION 2: Motivación								
5	Se siente motivado cuando realiza su trabajo en la organización	X		X		X		
6	Se promueve muy a menudo la satisfacción del trabajador en la organización	X		X		X		
7	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo le permite motivarse a aspirar más en la organización	X		X		X		
DIMENSION 3: Comunicación Interpersonal								
9	Considera que la comunicación en la organización es estable	X		X		X	X	
10	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X	X	
11	Le he es fácil expresar sus ideas dentro de la organización	X		X		X	X	
12	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si es suficiente para hacer aplicable.*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/Mg: Magister Dr. Luis Morocho Vásquez* **DNI: 08551222**

Especialidad del validador: *Magister En Psicología Organizacional*

Lima, 13 de Mayo del 2021



CPsP|0458

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

TRABAJO EN EQUIPO – Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Estilo de liderazgo								
1	Considera que es importante establecer un líder en la organización	X		X		X		
2	Se siente satisfecho con el trabajo que realizan los líderes en su organización	X		X		X		
3	El trabajo de los líderes influye en su desempeño laboral	X		X		X		
4	La relación que tiene con los líderes de la organización es buena	X		X		X		
DIMENSION 2: Motivación								
5	Se siente motivado cuando realiza su trabajo en la organización	X		X		X		
6	Se promueve muy a menudo la satisfacción del trabajador en la organización	X		X		X		
7	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo le permite motivarse a aspirar más en la organización	X		X		X		
DIMENSION 3: Comunicación Interpersonal								
9	Considera que la comunicación en la organización es estable	X		X		X		
10	Se encuentra satisfecho con las políticas de la organización	X		X		X		
11	Le he es fácil expresar sus ideas dentro de la organización	X		X		X		
12	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SIES SUFICIENTE PARA HACER APLICABLE.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dx/ Mg. MAGISTE MANUEL MENDOZA CASTILLO** **DNI: 25669275**

Especialidad del validador: **PSICOLOGO CLINICO COMUNITARIO Y DE LA SALUD**

Lima, 16 de Mayo del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

TRABAJO EN EQUIPO – Experto 2

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Competencia cardinal								
1	Considera que el trabajo en equipo es fundamental en la organización	X		X		X		
2	La división de tareas se da adecuadamente en los equipos de trabajo	X		X		X		
3	Cuando desarrolla un trabajo en equipo, cumple con las tareas solicitadas	X		X		X		
4	Cuando se presentan conflictos internos en los trabajos en equipo, es capaz de resolverlos sin problema	X		X		X		
5	Cumple con sus deberes y obligaciones sin ningún contratiempo en el trabajo en equipo	X		X		X		
6	Los miembros del equipo de trabajo aplican sus valores en la organización	X		X		X		
DIMENSION 2: Competencia de conocimiento								
7	Comparte sus conocimientos de su área con el equipo de trabajo	X		X		X		
8	Recibe algún reconocimiento tras cumplir un objetivo determinado	X		X		X		
9	Suele comunicar adecuadamente sus ideas y escuchar a los demás miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
10	Se suelen hacer reuniones para integrar, debatir y analizar ideas en el trabajo en equipo	X		X		X		
11	Considera importante que las divisiones de trabajo rijan de acuerdo a habilidad y capacidad de cada integrante en el trabajo en equipo	X		X		X		
12	Considera que trabajar en equipo aumenta sus habilidades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si es suficiente para hacer aplicable.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Magister Ethel Ricardina Camarena Jorge* DNI: *06769369*

Especialidad del validador: *Maestro En Terapia Cognitiva-Conductual De Los Trastornos Psicológicos Y Psiquiátricos*

Lima, 11 de Mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Ethel Camarena Jorge
 PSICOLOGA
 C. Pa. P. 9059